Official Languages and Immigration:

Obstacles and Opportunities for Immigrants and Communities

Web site: www.ocol-clo.gc.ca

© *Minister of Public Works and Government Services Canada 2002*

Cat. No.: SF31-64/2002
ISBN: 0-662-66947-9

Printed on recycled paper

Imprimé sur du papier recyclé

Official Languages and Immigration:

Obstacles and Opportunities for Immigrants and Communities

Author: Carsten Quell

November 2002

Contents

Foreword 3

Chapter 1: Immigrants Urgently Needed 5

A Wide Demographic Gap: Immigrants in Francophone Minority Communities 5

New Source Countries: Who Counts as a Francophone? 9

The Commissioner Intervenes: More Points for Bilingual Immigrants 11

Shaping the Future of Linguistic Duality: Setting Concrete Targets 14

Conclusion 20

Chapter 2: Closing the Gap Between Immigrants and Communities 21

Understanding the Phases and Dimensions of Immigration 21

The Selection Phase: Great Expectations 25

The Settlement Phase: Credentials and Canadian Experience 28

The Adaptation Phase: Planning for the Future 33

The Contribution Phase: Integration in Both Directions 36

Conclusion 40

Chapter 3: Roads to Success 43

Monitoring Immigrant Retention 43

Provincial Nominee Programs 46

Regionalization 48

Qualification Recognition 50

Outlook 52

List of Recommendations 57

Glossary 58

Appendix I: Phases and Dimensions of Immigration 59

Appendix II: Official Languages Among General and Immigrant Populations Across Canada 60

References 61

Names of individual immigrants were changed to protect their privacy.

Tables and Testimonies

Tables

Table 1: Francophone Immigrants by Mother Tongue and Knowledge of Official Languages (2001) 10

Table 2: Francophone Immigrants Settling Outside Quebec 16

Table 3: Comparison of Immigrant Percentages Within Anglophone and Francophone Communities by Province/Territory 16

Table 4: Phases and Dimensions of Immigration 22

Table 5: Reasons for Unsuccessful Immigrant Integration into an Official Language Minority Community 23

Table 6: Success or Failure? Two Outcomes for Immigrants and Francophone Communities 35

Table 7: Verification of Immigrant Retention 44

Testimonies

Essential Ingredients for Immigrant Success: Tenacity, Networking and Flexibility 7

Francophone by Choice: An Immigrant in B.C. 10

Chinese in Quebec: Innovative Approaches to Credential Recognition 17

From Morocco to Manitoba: A Successful Transition 24

Éducacentre: Languages and Settlement Skills for New Francophones on Canada's Pacific Coast 27

Making Newcomeers Stay: Moncton's MAGMA 29

Francophone Business Immigrants in B.C. 30

The Power of Gentle Persuasion 32

Centre des jeunes francophones de Toronto 41

Francophone Immigrants Outside the Big Cities: African Professionals in Sudbury 49

CIFODE: Spicy Sauces and Effective Job Training in a Cooperative Environment 53

103-01142/

Foreword

Every year, between 200,000 and 250,000 people are making Canada their new home every year. This constant influx of immigrants is of great value. It helps the country to prosper economically and maintain its demographic stability. It should also reinforce the social and linguistic fabric according to its core values. Unfortunately, this is not always the case: the specific focus of this study are communities where an official language is spoken in a minority context and where there are currently too few immigrants compared with the national average. At present, this shortfall of immigrants is a major concern for Francophone minority communities. In these communities the proportion of immigrants is less than one quarter of the proportion within English-speaking communities.

But looking at immigration only in terms of numbers is like seeing the world as it appears from an airplane. You get a great overview but can make out very little detail. The overview approach is necessary and useful but it often fails to give us a taste of what life on the ground is really like. Immigration means thousands of families from all over the world setting foot in Canada, often for the first time, and having to contend with the challenges that a largely unfamiliar environment presents to them. It means thousands of people having to find new homes, schools, jobs, places of worship and medical care. And many of them will also have to contend with a new linguistic environment.

This study touches on the policies and demographics of immigration but is mostly focused on the stories behind the immigration experience. While it gives broad statistical overviews and reviews recent changes to immigration legislation, it is mainly concerned with the lived experiences of new immigrants and the communities into which they settle. The author conducted close to 60 in-depth interviews with immigrants, community members as well as community leaders and government representatives.[1] Some of these interviews only took an hour but many lasted considerably longer. A planned short meeting with one member of an immigrant family can easily turn into an entire evening with additional family members providing their perspective. Such an ethnographic approach provides a researcher with more than just information. It is an occasion to empathize with an immigrant's journey to and then in Canada, while maintaining a critical distance.

What emerges is a composite picture of immigrant and community experiences. Across some differences occasioned by region and type of community a clear pattern evolved of the major challenges faced by

1 In-depth interviews were conducted in New Brunswick, Quebec, Ontario, Manitoba and British Columbia. This selective approach reflected the desire to include Canada's major regions but was obviously constrained by the resources available. The report is also not an exhaustive overview of all services available to immigrants but highlights some examples of promising initiatives. The general tendencies outlined and observations made in this study are, however, of importance to most official language minority communities.

most immigrants as they settle into an official language minority community. Additional information from government sources and community organizations confirmed that the settlement phases and dimensions that are profiled in this study capture the path of many immigrants across the country.

The study addresses itself to three different audiences for two main purposes:

- *Immigrants,* who will see their own struggles reflected in the personal stories showcased here.
- *Official language minority communities,* who should be able to better appreciate the challenges and opportunities that immigration presents to their communities' future.
- *Government representatives,* who will gain a better understanding of the phenomenon of immigration within official language minority communities.

The dual purpose of this study is to produce an enhanced awareness and sensitivity to immigrant realities in minority communities while providing concrete proposals as to what governments and communities should do to attract and retain more immigrants. A clear understanding of immigrant realities, it is hoped, will produce the kind of personal commitment and institutional mobilization that is needed to ensure that immigrants and communities become new partners. If dialogue and cooperation prevail and each other's sensitivities are well-understood, immigrants, communities and Canadians in general will be able to accomplish the objective which is common to all of us: strong and vibrant communities whose diverse membership is united in its commitment to giving daily and vocal expression to Canada's linguistic duality.

Chapter 1:

Immigrants Urgently Needed

The first chapter addresses four, mainly demographic, issues related to immigration and official language minority communities.

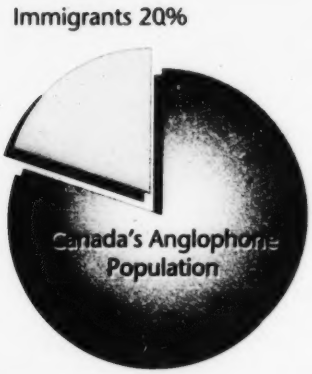
- It discusses the demographic gap that has developed between Francophone and Anglophone communities in terms of their "immigrant-richness."
- It focuses on the origins and linguistic attributes of immigrants presently settling into these communities.
- It offers an overview of measures that have already been taken in order to increase the number of immigrants.
- It specifies how many immigrants are needed to join these communities in the future in order to close the existing demographic gap.

Examining these issues will allow us to situate the specific experiences of immigrants and the institutional approaches to immigrant integration, which are the focus of subsequent chapters, within the broader confines of Canada's immigration policy and its policy towards official language minority communities.

A Wide Demographic Gap: Immigrants in Francophone Minority Communities

Looking at Canada through the eyes of a new immigrant yields images of high expectations, dashed hopes, eventual adjustment but seldom regret. Some 13,000 of the 250,000 immigrants who arrived in Canada in 2001 were in a rather special position: they were English-speaking newcomers heading to the province of Quebec or French-speaking newcomers settling in other Canadian provinces. An English-speaking civil engineer from India may, for

Immigrants Within Canada's Anglophone Population



Immigrants Among Francophone Minority Communities

(Source: 1996 Census of Canada)

Immigrants Within Quebec's Francophone Population

Immigrants 5%

Immigrants Among Quebec's Anglophone Population

Immigrants 27%

(Source: 1996 Census of Canada)

example, move to Quebec as part of a company transfer, while a Francophone technician from Morocco decides to settle in Manitoba. The difference between the two: the Indian engineer who moves to Quebec can call on an Anglophone minority that has a well-established tradition of integrating immigrants. Quebec's Anglophone society is immigrant-rich. More than one in four Anglophones in Quebec were born outside of Canada. The Moroccan immigrant, on the other hand, will face a minority community that has not yet had much experience with the integration of immigrants.

Francophone minority communities are failing to attract the number of immigrants that correspond to their own weight: close to one million Francophones live outside of Quebec but only 44,000 of them are immigrants. Not even one in twenty minority Francophones is, in fact, an immigrant. There should be four times as many if we take the proportion of immigrants among Canada's Anglophone population as a guideline. Minority Anglophones in Quebec, on the other hand, have been a host community to immigrants for a long time. In fact, the proportion of immigrants in the Anglophone community far exceeds that within the Francophone majority of the province.

Immigrants, governments and communities are the three key players who co-determine the success of immigration into official language communities. Especially for minority Francophone communities, diversity is a new phenomenon. In the past, these communities have maintained themselves mostly by relying on their own close-knit networks and, in certain areas, by the arrival of Quebecers, who are of similar origin as themselves. Suddenly, they are confronted with immigrants who

share the French language with them but come from very different ethnic and cultural backgrounds.

By engaging with the stories of these immigrants, both the communities and government representatives will better understand the aspirations of immigrants and the barriers that they often face. Some testimonies by immigrants are filled with disappointment and dissatisfaction at the inability of the official language minority community to accept them. But it can also be the community that experiences frustration when an immigrant family that they have assisted and hoped would reinforce the local community decides to move away or slowly integrates within the majority community.

The reader, whether a government representative, an active member of an official language minority community or a newcomer to Canada, will gain an appreciation that immigration into minority communities involves two parties who are in a sensitive position: the community, by virtue of its minority status and the newcomers, by virtue of their starting a new life in an unfamiliar environment. Immigration is never an easy journey but it is a highly worthwhile one.

We participate in the Francophone struggle but when it comes to sharing the fruits of that struggle, there is no room for us. You feel like "une mouche dans un verre de lait" (a fly in a glass of milk).

(East African immigrant)

Essential Ingredients for Immigrant Success: Tenacity, Networking and Flexibility

Ahmed Shabani came from Eastern Africa to Canada in 1994. Asked about his experiences since immigrating to Canada, he laughs and wants to know how much time we have to hear his very own Canadian odyssey.

Ahmed makes it clear that his family was not forced to leave their country. Both he and his wife held good jobs. They are university-trained and Ahmed holds a Master's degree in biology from a university in France. The most difficult year in Canada, Ahmed explains, was definitely the first one. The savings he and his wife had put aside to see them through the initial adaptation period vanished far more quickly than they had anticipated. "Getting an entire family dressed up for the Canadian winter is no small expense," Ahmed says. While their savings dwindled, all attempts to find work came to little or nothing. Both were determined, however, not to allow frustration to set in and reassessed their situation. If it should turn out to be impossible to find work in their own profession, they could either wait and keep trying or they could resign themselves to accepting a position for which they were overqualified but which would, they hoped, at least provide an entry into the Canadian job market. Thus, they started to work in a local literacy centre. Outside work, both became active in local Francophone activities and Ahmed's wife was elected to sit on the board of the local Francophone college.

share the French language with them but come from very different ethnic and cultural backgrounds.

By engaging with the stories of these immigrants, both the communities and government representatives will better understand the aspirations of immigrants and the barriers that they often face. Some testimonies by immigrants are filled with disappointment and dissatisfaction at the inability of the official language minority community to accept them. But it can also be the community that experiences frustration when an immigrant family that they have assisted and hoped would reinforce the local community decides to move away or slowly integrates within the majority community.

The reader, whether a government representative, an active member of an official language minority community or a newcomer to Canada, will gain an appreciation that immigration into minority communities involves two parties who are in a sensitive position: the community, by virtue of its minority status and the newcomers, by virtue of their starting a new life in an unfamiliar environment. Immigration is never an easy journey but it is a highly worthwhile one.

Ahmed Shabani came from Eastern Africa to Canada in 1994. Asked about his experiences since immigrating to Canada, he laughs and wants to know how much time we have to hear his very own Canadian odyssey.

Ahmed makes it clear that his family was not forced to leave their country. Both he and his wife held good jobs. They are university-trained and Ahmed holds a Master's degree in biology from a university in France. The most difficult year in Canada, Ahmed explains, was definitely the first one. The savings he and his wife had put aside to see them through the initial adaptation period vanished far more quickly than they had anticipated. "Getting an entire family dressed up for the Canadian winter is no small expense," Ahmed says. While their savings dwindled, all attempts to find work came to little or nothing. Both were determined, however, not to allow frustration to set in and reassessed their situation. If it should turn out to be impossible to find work in their own profession, they could either wait and keep trying or they could resign themselves to accepting a position for which they were overqualified but which would, they hoped, at least provide an entry into the Canadian job market. Thus, they started to work in a local literacy centre. Outside work, both became active in local Francophone activities and Ahmed's wife was elected to sit on the board of the local Francophone college.

About a year later, funding for the literacy centre was cut and both faced unemployment. At that point their volunteer involvement and networking within Francophone institutions turned out to be important. Ahmed's wife became aware of teaching positions that were opening up inside her college. Her status as a board member, however, prevented her from being employed. With a family to support, it did not take her long to decide. She resigned from the board and was able to apply for a teaching position, which, given her credentials, she was able to secure easily.

Ahmed kept trying to find work as a biologist but soon realized that the Master's degree he had earned in France was not readily accepted and that employers were looking for professional experience in Canada, a prerequisite that hardly any new immigrant is able to fulfil. "I enrolled at university to get a second degree in biotechnology. I am passionate about science, but at the end of the first year of this two-year program, I had little choice but to give it up because there was just not enough money to take care of my studies and my family." Ahmed again reassessed his options. Four years after arriving in Canada, he put his hopes of working as a scientist aside and took advantage of a government subsidized program that paid 50% of the course fees to become a computer administrator.

His first assignment after completing the course took him to Prince Edward Island's Evangeline region where a Francophone community institution was looking for someone to carry out a feasibility study on linking their various sites in a computer network. Had it not been for his networking within the Francophone community, Ahmed would probably never have heard of this position. His active involvement within the Francophone community had paid off. With a few years of work experience under his belt now, Ahmed is confident about the future. When the family moved to Toronto recently because his wife accepted a new position, he had no trouble finding work as a network administrator. Says Ahmed: "There is a shortage of Francophone personnel in Toronto. So, for someone who has much-needed qualifications like computing skills and who knows French, it's not hard to find work."

Ahmed's very own Canadian odyssey has not left him stranded. He and his wife have achieved the kind of success most immigrants hope for. They are both gainfully employed, have a social network that includes members of their own ethnic and linguistic community and beyond, and their children are doing very well at the public French school they attend. "It's not at all unusual for us to deal with a number of different languages. We speak an African language and French at home, and English with those around us. I think Africans have a more functional relationship with languages." Ahmed explains that he is not afraid of assimilation as he believes that different

languages, serving different purposes in one's life, cannot only exist alongside each other in the present but that they can continue to coexist, as many languages have in Africa, across generations.

Many African newcomers fail to achieve the level of comfort and well-being that Ahmed and his family have reached. "To know French in Ontario is a definite advantage but English is still essential and many Francophones don't realize this until much too late," Ahmed explains. The second obstacle is the difficulty in having one's skills and education recognized. Many immigrants feel let down by an immigration system that selects them on the basis of points awarded for their education when that very same education is then not recognized by private employers or even the government itself. The most pernicious hurdle, however, is what is called Canadian experience. Many immigrants feel they cannot work without Canadian work experience and without work they are unable to obtain such experience. As Ahmed's story shows, the only way out of this conundrum is to accept jobs well below one's level of qualification. But many refuse to accept this initially and become isolated, which further aggravates their situation. "The result is that Francophone immigrants become increasingly resigned here in Canada," Ahmed feels. He believes that three messages should be communicated to newcomers: they must learn English, they must try and have their credentials and professional experience validated and, above all, they must not isolate themselves but make contacts with as many people as they possibly can. Arriving in Canada, Ahmed concludes, is only a first step and often turns out not to have been the most difficult one. ■

New Source Countries: Who Counts as a Francophone?

The number of Francophones or Anglophones in Canada has traditionally been determined on the basis of a person's mother tongue. For a growing number of newcomers to Canada, however, this is problematic. Many Francophone immigrants have grown up speaking languages such as Arabic, Creole, Lingala, Somali or Tshiluba but were educated in and have worked most of their lives in French. Most of these immigrants do, in fact, consider themselves to be Francophones. The definition of a Francophone that is based solely on a person's mother tongue clearly does not capture today's complex linguistic realities.

A more accurate understanding of the number of Francophones can be obtained by considering the official languages spoken by immigrants. Someone whose mother tongue is Arabic but who speaks French at home would therefore still be counted as Francophone.

Official Language Knowledge: a more inclusive measure of language background than mother tongue.

languages, serving different purposes in one's life, cannot only exist alongside each other in the present but that they can continue to coexist, as many languages have in Africa, across generations.

Many African newcomers fail to achieve the level of comfort and well-being that Ahmed and his family have reached. "To know French in Ontario is a definite advantage but English is still essential and many Francophones don't realize this until much too late," Ahmed explains. The second obstacle is the difficulty in having one's skills and education recognized. Many immigrants feel let down by an immigration system that selects them on the basis of points awarded for their education when that very same education is then not recognized by private employers or even the government itself. The most pernicious hurdle, however, is what is called Canadian experience. Many immigrants feel they cannot work without Canadian work experience and without work they are unable to obtain such experience. As Ahmed's story shows, the only way out of this conundrum is to accept jobs well below one's level of qualification. But many refuse to accept this initially and become isolated, which further aggravates their situation. "The result is that Francophone immigrants become increasingly resigned here in Canada," Ahmed feels. He believes that three messages should be communicated to newcomers: they must learn English, they must try and have their credentials and professional experience validated and, above all, they must not isolate themselves but make contacts with as many people as they possibly can. Arriving in Canada, Ahmed concludes, is only a first step and often turns out not to have been the most difficult one. ■

New Source Countries: Who Counts as a Francophone?

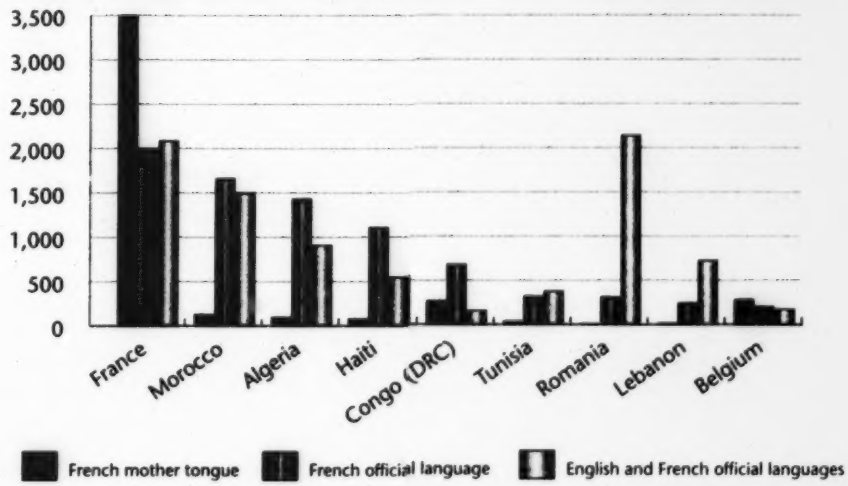
The number of Francophones or Anglophones in Canada has traditionally been determined on the basis of a person's mother tongue. For a growing number of newcomers to Canada, however, this is problematic. Many Francophone immigrants have grown up speaking languages such as Arabic, Creole, Lingala, Somali or Tshiluba but were educated in and have worked most of their lives in French. Most of these immigrants do, in fact, consider themselves to be Francophones. The definition of a Francophone that is based solely on a person's mother tongue clearly does not capture today's complex linguistic realities.

A more accurate understanding of the number of Francophones can be obtained by considering the official languages spoken by immigrants. Someone whose mother tongue is Arabic but who speaks French at home would therefore still be counted as Francophone.

Official Language Knowledge: a more inclusive measure of language background than mother tongue.

Table 1 shows that the number of Francophones from African and Caribbean countries would be severely underestimated if we only considered the mother tongue of immigrants. In the case of Morocco, Algeria and Haiti, for example, there are very few people who speak French as their mother tongue but many who know French or even both official languages.

Table 1: Francophone Immigrants by Mother Tongue and Knowledge of Official Languages (2001)



(Source: Canada 2002a)

Francophone by Choice: An Immigrant in B.C.

"Nous tous un soleil" (One and all) is a small theatre group in Vancouver. The group acts out short plays in Francophone schools in Vancouver as part of an intercultural education program. Each performance is followed by a discussion on issues related to multiculturalism and difference. One member of "Nous tous un soleil" is Shiva, an immigrant from the Middle East. What motivates a young woman of Arabic mother tongue to join a Francophone theatre group? Shiva explains: Before leaving her home country she had studied French at university. Upon arriving in Vancouver, she sought out Francophone services and activities, driven by a desire to meet and socialize with Francophones.

Shiva's first contact with the local Francophone community was through Éducacentre (see also pg. 27) where she took a career development course, English language classes and made use of the job database of this Francophone training centre. She found work with a local high-tech company not long after.

While she regrets not being able to make use of French at her workplace, her leisure-time activities and social network provide her with ample opportunities to lead a Francophone life. Apart from performances with "Nous tous un soleil," she works as a freelance journalist for "The / La Source," a biweekly bilingual publication that focuses on multicultural topics in Vancouver and she attends events at Vancouver's "Maison de la francophonie"—all Francophone spaces in which to pursue an important part of her linguistic identity. ■

The Commissioner Intervenes: More Points for Bilingual Immigrants

Since June 2002 the rules for entering Canada as an immigrant have changed. For the first time in twenty-five years, a new immigration law has been enacted, the *Immigration and Refugee Protection Act*. More than two-thirds of immigrants enter Canada as Skilled Workers.[2] They represent the largest share of Canada's annual intake of newcomers. During the drafting phase of the new immigration rules,[3] the Commissioner of Official Languages intervened in Parliament and with the Minister of Citizenship and Immigration to ensure that the new law would support the vitality of Canada's official language communities. Citizenship and Immigration Canada showed itself to be highly cooperative and accommodating. The Commissioner also succeeded in ensuring that French and English language skills of new immigrants to Canada will now be objectively evaluated and that knowledge of both official languages is given more weight in the selection grid.

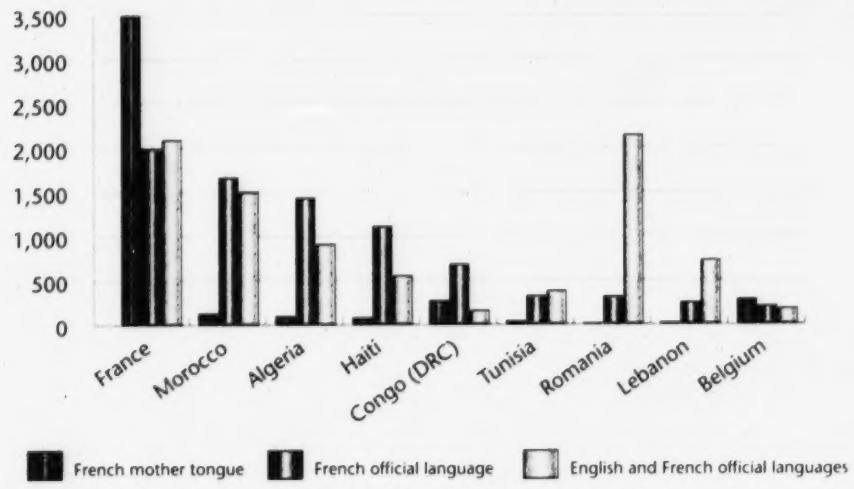
Before focusing on the language aspects of the new law, it might be useful for those who have not gone through the immigration experience themselves to briefly assume the position of an immigrant and see how they would fare under the new point system. Six factors are used to evaluate an application. The reader may just want to take a moment to see approximately how many points he or she would score under the selection grid. You should first consider your language skills and assign yourself points under the Evaluation Grid for Official Language Skills on page 14. Then complete the Skilled Worker Selection Grid on page 12. As most skilled worker immigrants come to Canada without arranged employment, you should score points without assuming that you have arranged employment. Also, as many immigrants come to Canada without any prior connec-

2 This refers to the proportion of Skilled Workers to other immigrant classes (mostly family-related immigration), excluding refugees.

3 What is referred to here as "immigration rules" consists of the new *Immigration and Refugee Protection Act* and the Immigration and Refugee Protection Regulations. The regulations specify the details of the *Immigration and Refugee Protection Act*.

Table 1 shows that the number of Francophones from African and Caribbean countries would be severely underestimated if we only considered the mother tongue of immigrants. In the case of Morocco, Algeria and Haiti, for example, there are very few people who speak French as their mother tongue but many who know French or even both official languages.

Table 1: Francophone Immigrants by Mother Tongue and Knowledge of Official Languages (2001)



(Source: Canada 2002a)

Francophone by Choice: An Immigrant in B.C.

"Nous tous un soleil" (One and all) is a small theatre group in Vancouver. The group acts out short plays in Francophone schools in Vancouver as part of an intercultural education program. Each performance is followed by a discussion on issues related to multiculturalism and difference. One member of "Nous tous un soleil" is Shiva, an immigrant from the Middle East. What motivates a young woman of Arabic mother tongue to join a Francophone theatre group? Shiva explains: Before leaving her home country she had studied French at university. Upon arriving in Vancouver, she sought out Francophone services and activities, driven by a desire to meet and socialize with Francophones.

Shiva's first contact with the local Francophone community was through Éducacentre (see also pg. 27) where she took a career development course, English language classes and made use of the job database of this Francophone training centre. She found work with a local high-tech company not long after.

While she regrets not being able to make use of French at her workplace, her leisure-time activities and social network provide her with ample opportunities to lead a Francophone life. Apart from performances with "Nous tous un soleil," she works as a freelance journalist for "The / La Source," a biweekly bilingual publication that focuses on multicultural topics in Vancouver and she attends events at Vancouver's "Maison de la francophonie"—all Francophone spaces in which to pursue an important part of her linguistic identity.

The Commissioner Intervenes: More Points for Bilingual Immigrants

Since June 2002 the rules for entering Canada as an immigrant have changed. For the first time in twenty-five years, a new immigration law has been enacted, the *Immigration and Refugee Protection Act*. More than two-thirds of immigrants enter Canada as Skilled Workers.[2] They represent the largest share of Canada's annual intake of newcomers. During the drafting phase of the new immigration rules,[3] the Commissioner of Official Languages intervened in Parliament and with the Minister of Citizenship and Immigration to ensure that the new law would support the vitality of Canada's official language communities. Citizenship and Immigration Canada showed itself to be highly cooperative and accommodating. The Commissioner also succeeded in ensuring that French and English language skills of new immigrants to Canada will now be objectively evaluated and that knowledge of both official languages is given more weight in the selection grid.

Before focusing on the language aspects of the new law, it might be useful for those who have not gone through the immigration experience themselves to briefly assume the position of an immigrant and see how they would fare under the new point system. Six factors are used to evaluate an application. The reader may just want to take a moment to see approximately how many points he or she would score under the selection grid. You should first consider your language skills and assign yourself points under the Evaluation Grid for Official Language Skills on page 14. Then complete the Skilled Worker Selection Grid on page 12. As most skilled worker immigrants come to Canada without arranged employment, you should score points without assuming that you have arranged employment. Also, as many immigrants come to Canada without any prior connec-

2 This refers to the proportion of Skilled Workers to other immigrant classes (mostly family-related immigration), excluding refugees.

3 What is referred to here as "immigration rules" consists of the new *Immigration and Refugee Protection Act* and the Immigration and Refugee Protection Regulations. The regulations specify the details of the *Immigration and Refugee Protection Act*.

tion to the country, the sixth factor "Adaptability" should be scored without assuming previous studies, work experience or family in Canada. An easier way to check whether you would qualify for immigration to Canada is to go to the CIC website and take the interactive online Skilled Worker Self-Assessment test at www.cic.gc.ca/english/skilled/assess/Education.asp.

Just like many applicants for immigration to Canada, you may find that you are just barely above or below the "magic" pass mark of 75.

Skilled Worker Selection Grid

Factor One: Education (maximum 25)		You
You have a Master's Degree or Ph.D. and at least 17 years of full-time or full-time equivalent study.	25	
You have two or more university degrees at the bachelor's level and at least 15 years of full-time or full-time equivalent study.	22	
You have a three-year diploma, trade certificate or apprenticeship and at least 15 years of full-time or full-time equivalent study.	22	
You have a two-year university degree at the bachelor's level and at least 14 years of full-time or full-time equivalent study.	20	
You have a two-year diploma, trade certificate or apprenticeship and at least 14 years of full-time or full-time equivalent study.	20	
You have a one-year university degree at the bachelor's level and at least 13 years of full-time or full-time equivalent study.	15	
You have a one year diploma, trade certificate or apprenticeship and at least 13 years of full-time or full-time equivalent study.	15	
You have a one-year diploma, trade certificate or apprenticeship and at least 12 years of full-time or full-time equivalent study.	12	
You completed high school.	5	
Factor Two: Official Languages (maximum 24)		
1st Official Language: Possible maximum (see additional table for calculation)	16	
2nd Official Language: Possible maximum (see additional table for calculation)	8	
Factor Three: Work Experience (maximum 21)		
1 year	15	
2 years	17	
3 years	19	
4 years	21	

Factor Four: Age (maximum 10)		You
21 to 49 years at time of application (less 2 points for each year over 49 or under 21)	10	
Factor Five: Arranged Employment in Canada (maximum 10)		
You have a Human Resources Development Canada (HRDC) confirmed offer of permanent employment.	10	
Factor Six: Adaptability (maximum 10)		
Spouse's or common-law partner's education	3-5	
Minimum one year full-time authorized work in Canada	5	
Minimum two years full-time authorized post-secondary study in Canada	5	
Have received points under the Arranged Employment in Canada factor	5	
Family relationship in Canada	5	
YOUR SCORE (maximum total is 100 points, pass mark is 75 points)		

(Source: CIC)

You will quickly realize that any additional points can make the difference of a future in Canada or not. The points achieved under the second factor "Official Languages" can therefore be crucial.

In the past, the immigration officer evaluated an immigrant's language abilities during the personal interview with the immigrant in a Canadian consulate or embassy. This practice has now changed. Citizenship and Immigration Canada informs future applicants that "officers will not assess your language skills at any interview."[4] Instead, immigrants have to take an approved English and/or French language test.[5] The only other option is for immigrants to submit proof of education, training or work experience using English or French. Such proof will then be used by the immigration officer to assess the language abilities of the applicant. Citizenship and Immigration Canada makes it very clear, however, that it prefers applicants to demonstrate their abilities through objective language tests.[6]

This new language grid does, in fact, accord greater weight to official language knowledge than the grid that had been proposed by Citizenship and Immigration Canada during the initial consultation phase.

4 www.cic.gc.ca/english/skilled/qual-3-2.html.

5 Citizenship and Immigration Canada has established equivalency charts for scores obtained under the International English Language Testing System (IELTS) and the Canadian International Language Proficiency Index Program (CELPIP) for English language tests. The Test d'Évaluation de Français (TEF) is used for French. Having taken these tests, immigrants can determine exactly how many language points they will receive by using the equivalency charts.

6 **"Note: We strongly recommend** that you take an official language test if you are claiming skills in a language that you have not used from birth." [www.cic.gc.ca/english/skilled/qual-3-2.html]

Originally, 16 points had been set aside for high proficiency in the first official language but only 4 points for high proficiency in the second. The Commissioner intervened and the number of points for the second official language was increased to 8. This modification is particularly important for immigrants intending to settle in Canada's official language minority communities. As will be discussed below, especially for newcomers heading to these communities, it is important to be functionally bilingual.

Evaluation Grid for Official Language Skills

First Official Language				
	Speaking	Listening	Reading	Writing
High proficiency	4	4	4	4
Moderate proficiency	2	2	2	2
Basic proficiency*	1	1	1	1
No proficiency	0	0	0	0
Second Official Language				
	Speaking	Listening	Reading	Writing
High proficiency	2	2	2	2
Moderate proficiency	2	2	2	2
Basic proficiency*	1	1	1	1
No proficiency	0	0	0	0

*Note: A maximum of only two points in total can be given for basic-level proficiency.

(Source: CIC)

Taking the test when you are not an immigrant yourself will make you sensitive to how immigrants feel when they come to Canada. As with any test, you will feel proud to have succeeded and, what is more, you will feel that Canada is telling you that it wants you because you have what it takes, in terms of the languages that you speak and the skills that you possess, to be a successful immigrant. Try to remember the feeling of privilege if you have succeeded in the selection test as you read through the rest of this document, particularly when reading the immigrant testimonies. You will understand much better why the initial immigrant euphoria sometimes turns to frustration.

Shaping the Future of Linguistic Duality: Setting Concrete Targets

The careful selection of new immigrants to Canada has two major objectives: to ensure that immigration benefits the country as well as its new immigrants. Unfortunately, what has been a win-win situation for the country as a whole and for most immigrants, is a losing proposition to Canada's Francophone

minority communities. Canada's Anglophone population relies heavily on immigration for its demographic growth but very few immigrants have been attracted to Francophone communities. The unintended effect: immigration inadvertently reduces the demographic weight of these Francophone communities. In order to maintain their demographic position, they need to attract and retain a percentage of immigrants that corresponds to their own demographic weight. Currently, about 4.5% of Canadians outside Quebec are Francophones, which means that at least the same percentage of all new immigrants outside Quebec should be and continue to be French-speaking. Otherwise Francophone minority communities will pay the demographic price for Canada's increasing reliance on immigration.

In the 2001 *Immigration and Refugee Protection Act* the Canadian Government has, for the first time, made the development and vitality of official language minority communities an explicit immigration objective.[7] Such commitment was urgently needed in order to ensure that Canada's Francophone minority communities will from now on receive their fair share of French-speaking immigrants.

Two types of statistics can be used to illustrate the current demographic situation:

- Citizenship and Immigration Canada reports on the languages that immigrants can speak when they arrive in Canada.
- Statistics Canada reports on the proportion of immigrants within each of Canada's two language communities. This gives us a general picture of how "immigrant-rich" each language group is.

"Immigrant-richness" is not only a sign of diversity within a community but, at a time when population growth increasingly depends on immigration, indicates the extent to which a community is successful in boosting its ranks through the integration of newcomers. Therefore, if 4.5% of the population outside Quebec is Francophone, it follows that the same percentage of immigrants arriving outside Quebec every year should not only be Francophone at the time of arrival but continue to speak French, i.e. not be absorbed into the Anglophone majority community. Sending one's children to French schools and taking part in activities of the Francophone community are some indicators of an immigrant's continued attachment to the minority language.

Some progress can, in fact, be detected: over the past three years, the number of Francophone immigrants has been increasing and currently stands at 3.1%.

7 "3. (1) The objectives of this Act with respect to immigration are (...) (b.1) to support and assist the development of minority official languages communities in Canada." And also: "(3) This Act is to be construed and applied in a manner that (...) (e) supports the commitment of the Government of Canada to enhance the vitality of the English and French linguistic minority communities in Canada." (*Immigration and Refugee Protection Act*, S.C. 2001, c. 27) [http://laws.justice.gc.ca/en/I-2.5/index.html]

Table 2: Francophone* Immigrants Settling Outside Quebec

	Total newcomers outside Quebec	Francophone newcomers outside Quebec		Expected long term retention (50%)	
1999	161,000	3,220	(2.0%)	1,610	(1.0%)
2000	195,000	5,570	(2.9%)	2,785	(1.5%)
2001	214,000	6,722	(3.1%)	3,361	(1.6%)

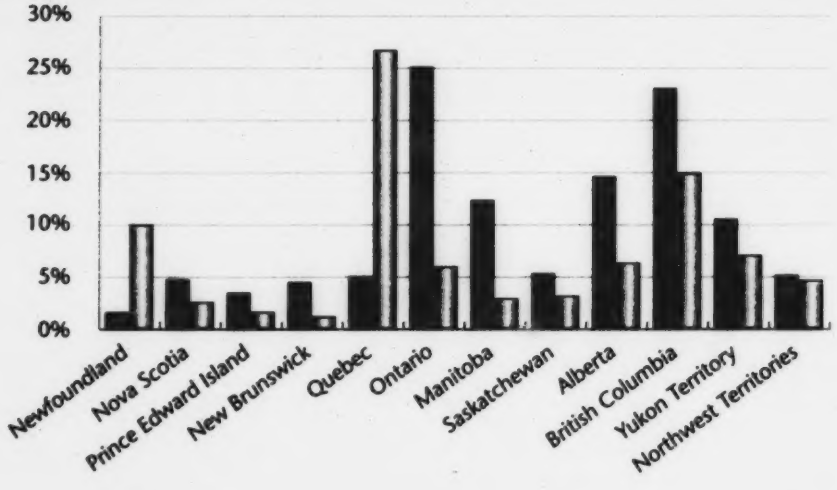
(Sources: Canada 2002a; Commissioner 2002)

*Includes immigrants with knowledge of both official languages.

While the percentage of Francophone new arrivals has increased from 2% in 1999 to 3.1% in 2001, based on present language transfer trends among immigrants (Commissioner 2002) only half of these 3.1% or 6,722 immigrants are likely to remain within the Francophone community. In other words, only 1.6% or 3,361 immigrants can be expected to stay Francophone.

Consider the imbalance that has already arisen. Apart from Quebec's Anglophone community and the small Francophone community in Newfoundland, the official language minority groups in all provinces lag severely behind the majority community in terms of their immigrant-richness.

Table 3: Comparison of Immigrant Percentages Within Anglophone and Francophone Communities by Province/Territory



(Source: 1996 Census of Canada)

In **Ontario** 6% of Francophones are immigrants. However, compared to the percentage of immigrants among Anglophones in Ontario (25%), Ontario's Francophones are still only about a quarter as immigrant-rich as Ontario Anglophones. In **Quebec**, on the other hand, the province's Francophone majority only counts 5% immigrants whereas the province's Anglophone minority consists of 27% immigrants.

British Columbia's francophonie is quite immigrant-rich. 15% of Francophones in B.C. are immigrants. This means that they are well on their way to approaching the immigrant proportion among B.C.'s Anglophone population, which stands at 23%.

Most Chinese immigrants who settle in Quebec know neither English nor French, but among those who do know at least one official language, English is by far the more commonly known language. At least ten percent of immigrants from China know English but less than half of one percent know French (Canada 2002a). This makes the Chinese immigrant community certainly more Anglophone than Francophone, at least as far as newcomers are concerned.

Service à la famille chinoise du Grand Montréal (SFCGM) is the largest organization serving Chinese immigrants in Montreal. Mr. Su Zhao works as a consultant for SFCGM in the area of employment. He admits that language is a major hurdle for newcomers, especially when they are unable to receive certain services in English. Most immigrants have between two and four years of post-secondary education, particularly in the fields of computer science, chemistry, electronics and engineering. He cites the lack of prior work experience in the Quebec labour market and employer demands for bilingual personnel as the two biggest hurdles for his professional clients.

But two programs are particularly promising with regard to overcoming these hurdles: the *Programme d'immersion professionnelle*—CAMO-PI (Service à la famille chinoise du Grand Montréal 2001, pg. 18) and the initiative *Access to the Order of Engineers*. The former gives professional immigrants a first opportunity to work in Quebec, which, in most cases, leads to permanent employment. The latter is an initiative to help Chinese engineers join the Quebec Order of Engineers. Su Zhao's only complaint is that there are not enough places in these programs. In 2000, his organization offered employment counselling services to approximately 1,200 immigrants. But over the past four years, available spots on the *Programme d'immersion professionnelle* have only increased from five to 20. The program matches each participant with an employer who takes on the immigrant for a period of 30 weeks. The employer only pays half of a normal salary. The other half

In **Ontario** 6% of Francophones are immigrants. However, compared to the percentage of immigrants among Anglophones in Ontario (25%), Ontario's Francophones are still only about a quarter as immigrant-rich as Ontario Anglophones. In **Quebec**, on the other hand, the province's Francophone majority only counts 5% immigrants whereas the province's Anglophone minority consists of 27% immigrants.

British Columbia's francophonie is quite immigrant-rich. 15% of Francophones in B.C. are immigrants. This means that they are well on their way to approaching the immigrant proportion among B.C.'s Anglophone population, which stands at 23%.

Chinese in Quebec: Innovative Approaches to Credential Recognition

Most Chinese immigrants who settle in Quebec know neither English nor French, but among those who do know at least one official language, English is by far the more commonly known language. At least ten percent of immigrants from China know English but less than half of one percent know French (Canada 2002a). This makes the Chinese immigrant community certainly more Anglophone than Francophone, at least as far as newcomers are concerned.

Service à la famille chinoise du Grand Montréal (SFCGM) is the largest organization serving Chinese immigrants in Montreal. Mr. Su Zhao works as a consultant for SFCGM in the area of employment. He admits that language is a major hurdle for newcomers, especially when they are unable to receive certain services in English. Most immigrants have between two and four years of post-secondary education, particularly in the fields of computer science, chemistry, electronics and engineering. He cites the lack of prior work experience in the Quebec labour market and employer demands for bilingual personnel as the two biggest hurdles for his professional clients.

But two programs are particularly promising with regard to overcoming these hurdles: the *Programme d'immersion professionnelle*—CAMO-PI (Service à la famille chinoise du Grand Montréal 2001, pg. 18) and the initiative *Access to the Order of Engineers*. The former gives professional immigrants a first opportunity to work in Quebec, which, in most cases, leads to permanent employment. The latter is an initiative to help Chinese engineers join the Quebec Order of Engineers. Su Zhao's only complaint is that there are not enough places in these programs. In 2000, his organization offered employment counselling services to approximately 1,200 immigrants. But over the past four years, available spots on the *Programme d'immersion professionnelle* have only increased from five to 20. The program matches each participant with an employer who takes on the immigrant for a period of 30 weeks. The employer only pays half of a normal salary. The other half

is subsidized by the Government of Quebec, but the money is paid out by SFCGM. This ensures, Mr. Zhao explains, that immigrants attend regular counselling sessions with him to guarantee that the integration into the new professional environment is proceeding smoothly and that any potential problems can be cleared up with SFCGM's help. The success of the program speaks for itself: 85% of those placed through the program are hired into permanent positions by their employers. Mr. Zhao estimates that one third of his 1,200 annual clients could benefit from this program with similar rates of success.

SFCGM has been very proactive and now works together with the Université de Montréal where a small number of Chinese engineers (8 participants in the year 2000) are taking special French-for-engineers classes. SFCGM's former director, Ms. Cynthia Lam, explained the particular problems her organization's clients are experiencing during a hearing of the Commission permanente de la culture of Quebec's National Assembly on September 13th, 2000. In her remarks, she makes reference to both employment programs:

[our translation] "We have the employment seekers' database. There are currently 550 people in it—job candidates that are highly qualified, newcomers. And according to our analysis about 50% of these people are from the engineering sector. (...) We are also a community partner for the CAMO-PI program. As part of this program the Government of Quebec allows us to offer salary subsidies when employers are looking for professionals. (...) About forty employers have already hired candidates from our database." (Quebec 2000)

The words of Ping Fang, one of the first participants in the project, are encouraging:

"The project *Access to the Quebec Order of Engineers* is just like a door suddenly open to me. At last, I will be able to contribute to Quebec society in my own field! Employers in Quebec will also be able to take advantage of the expertise of immigrants who are qualified professionals." (Chinese Family Service of Greater Montreal 2000)

While Mr. Zhao hopes that his organization will be able to secure more money to place immigrants into subsidized internship programs, he is also proud of his organization's achievements. Very few Chinese immigrants, he says, move on to other parts of Canada once they have begun to make an investment into learning French while maintaining English and their children are happily attending school. Life in the Chinese community in Montreal is truly multilingual: While knowledge of Canada's two official languages is a requirement for working in many professional fields, SFCGM now also offers Mandarin classes in order to help Chinese immigrants from Hong Kong become proficient in the variety of Chinese that is most in use on the Chinese mainland. ■

Alberta contains the third largest number of Francophone immigrants outside Quebec after Ontario and B.C., with just over 3,000 persons. This elevates the percentage of Francophone immigrants to just over 6%, which is about two and half times below the percentage of immigrants on the Anglophone side, which stands at 14.5%.

New Brunswick deserves special attention as more than one third of its population is Francophone. It should be of great concern that in a province with a Francophone population five times the size of Alberta's there would, in fact, be fewer Francophone immigrants (only 2,590). This makes New Brunswick the province with the lowest Francophone immigrant share of all Canadian provinces at just over 1%. It should be added, though, that even among New Brunswick's Anglophone population only slightly more than 4% are immigrants.

Recent efforts in **Manitoba** to entice more immigrants to settle there are very much needed if we consider the low percentage of Francophone immigrants in that province. Only 2.8% (or 1,285 persons) are immigrants compared with 12.2% among the province's Anglophones. This makes Manitoba the province with the widest gulf in immigrant-richness between Anglophones and Francophones.

Nova Scotia, Saskatchewan and **P.E.I.** combined have only slightly more immigrant Francophones than Manitoba (1,450). Their percentage of immigrant Francophones ranges from 1.5% in P.E.I. to 3% in Saskatchewan, and is in each case about half the immigrant Anglophone percentage.

The Province of Newfoundland & Labrador, linguistically Canada's most homogenous province, has a total Francophone population of only 2,180 people, or 0.4% of the province's population. It is also the province with the lowest proportion of immigrants at only 1.6% of the general population. Somewhat surprisingly though, the Francophone population is far more immigrant-rich than the population in general: almost 10% of Newfoundland Francophones are immigrants. While the absolute numbers are small at 215, this makes Newfoundland the only Canadian province where the Francophone minority population has a greater proportion of immigrants than the Anglophone majority. Professional Francophones living in the capital of St. John's with origins in Europe or the nearby French islands of Saint-Pierre-et-Miquelon are likely to account for the bulk of the immigrant Francophone population (Butt 1998).

The **Yukon** and the **Northwest Territories** (which included **Nunavut** at the time the census was taken) have a combined Francophone population of 2,400, 135 of whom are immigrants. This puts the share of immigrant Francophones in the Northwest Territories at the same level as immigrant Anglophones (5%) and at about two thirds of the Anglophone equivalent in the Yukon (immigrant Francophones: 7%, immigrant Anglophones: 10.5%).

The new immigration legislation is an opportunity to ensure that all Canadians, Francophone or Anglophone, rural or urban, are benefiting in equal measure from the arrival of newcomers to Canada. In order to achieve this objective, however, more targeted selection and integration efforts must be undertaken, and the success of any such efforts must be closely monitored to show their effectiveness.

While this chapter has clearly shown the need for more Francophone immigrants both inside and outside Quebec, what is equally important is that these newcomers are retained within the communities where they are needed. Particularly for fairly homogeneous, rural communities and communities in smaller centres immigration has an important role to play in ensuring their continued vitality. This is also true for Anglophone minority communities in Quebec outside of Montreal. While Quebec's Anglophone minority community has been able to attract immigrants in fairly large numbers, more and more of these immigrants are heading exclusively to Montreal and thus depriving smaller communities of the benefits of immigration.[8]

The Federal Government has made a commitment to supporting the development and vitality of official language minority communities under the *Immigration and Refugee Protection Act*. The Minister of Citizenship and Immigration must establish long-term selection and retention targets for immigrants to official language minority communities. These targets must not only reflect the demographic percentage of these communities within the general population but also compensate for inequitable immigration rates in the past.

8 64% of Anglophone immigrants before 1961 settled in Montreal, between 1991 and 1996 this percentage had risen to 82% (Commissioner 2002).

The new immigration legislation is an opportunity to ensure that all Canadians, Francophone or Anglophone, rural or urban, are benefiting in equal measure from the arrival of newcomers to Canada. In order to achieve this objective, however, more targeted selection and integration efforts must be undertaken, and the success of any such efforts must be closely monitored to show their effectiveness.

Conclusion

While this chapter has clearly shown the need for more Francophone immigrants both inside and outside Quebec, what is equally important is that these newcomers are retained within the communities where they are needed. Particularly for fairly homogeneous, rural communities and communities in smaller centres immigration has an important role to play in ensuring their continued vitality. This is also true for Anglophone minority communities in Quebec outside of Montreal. While Quebec's Anglophone minority community has been able to attract immigrants in fairly large numbers, more and more of these immigrants are heading exclusively to Montreal and thus depriving smaller communities of the benefits of immigration.[8]

Attract and Retain (Recommendation 1)

The Federal Government has made a commitment to supporting the development and vitality of official language minority communities under the *Immigration and Refugee Protection Act*. The Minister of Citizenship and Immigration must establish long-term selection and retention targets for immigrants to official language minority communities. These targets must not only reflect the demographic percentage of these communities within the general population but also compensate for inequitable immigration rates in the past.

8 64% of Anglophone immigrants before 1961 settled in Montreal, between 1991 and 1996 this percentage had risen to 82% (Commissioner 2002).

Chapter 2:

Closing the Gap Between Immigrants and Communities

Immigration is a process that takes place along two major axes: time and intensity. Ideally, as the number of years that an immigrant has been in a country increases, so should his or her attachment and feeling of belonging. This chapter proposes four phases and three dimensions to capture the integration of immigrants into official language minority communities. It also suggests that immigrant integration should not be a one-sided process of assimilation but that both immigrants and communities are transformed in the process. As a result, some attention here is focused on the minority community itself and how it may need to change its own collective identity in order to become a host community capable of successfully integrating new members.

Understanding the Phases and Dimensions of Immigration

The path that immigrants take from their first interest in moving to Canada to their integration into Canadian society can be broadly separated into four phases: selection, settlement, adaptation and contribution. While selection takes place in the immigrant's home country, the remaining three phases take place once the move to Canada has been made. **Selection** refers to the time before an immigrant actually arrives in Canada, **settlement** encompasses the time immediately following arrival when an immigrant needs to find housing, schooling for children and first-time employment. This period is often characterized by dependence on newcomer services. Immigrants move from the settlement phase into the **adaptation** phase when they have met all immediate needs and begin to plot and put in place their long-term strategy in Canada, e.g. deciding where to live long-term and which professional path to pursue. This phase is characterized by increasing autonomy. Immigrants attain the final **contribution** phase when they have achieved their goals with regard to social status, employment and a feeling of being at home where they live. At this point they no longer rely on institutions for support but are able to contribute to them on a voluntary basis. At any of these stages, three dimensions of integration are of importance: language, employment and community. **Language** refers to the ability of the immigrant to communicate at a satisfactory level with his or her linguistic environment. **Employment** refers to the immigrant's ability to earn a living at a level appropriate to his or her skills and **community** refers to the social integration of an immigrant.

Table 4: Phases and Dimensions of Immigration

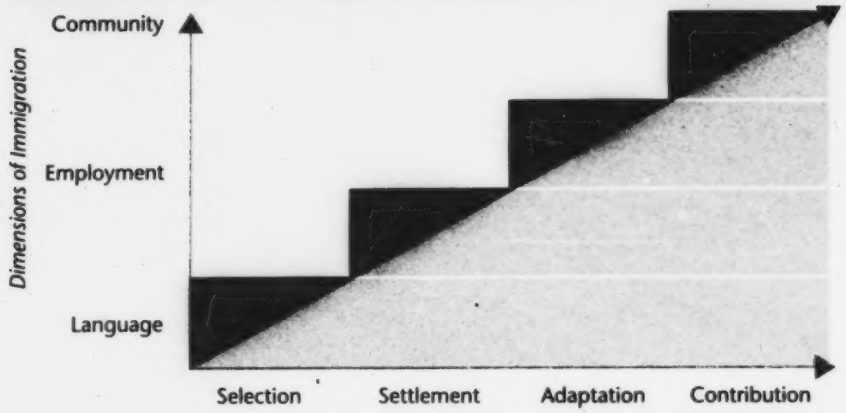


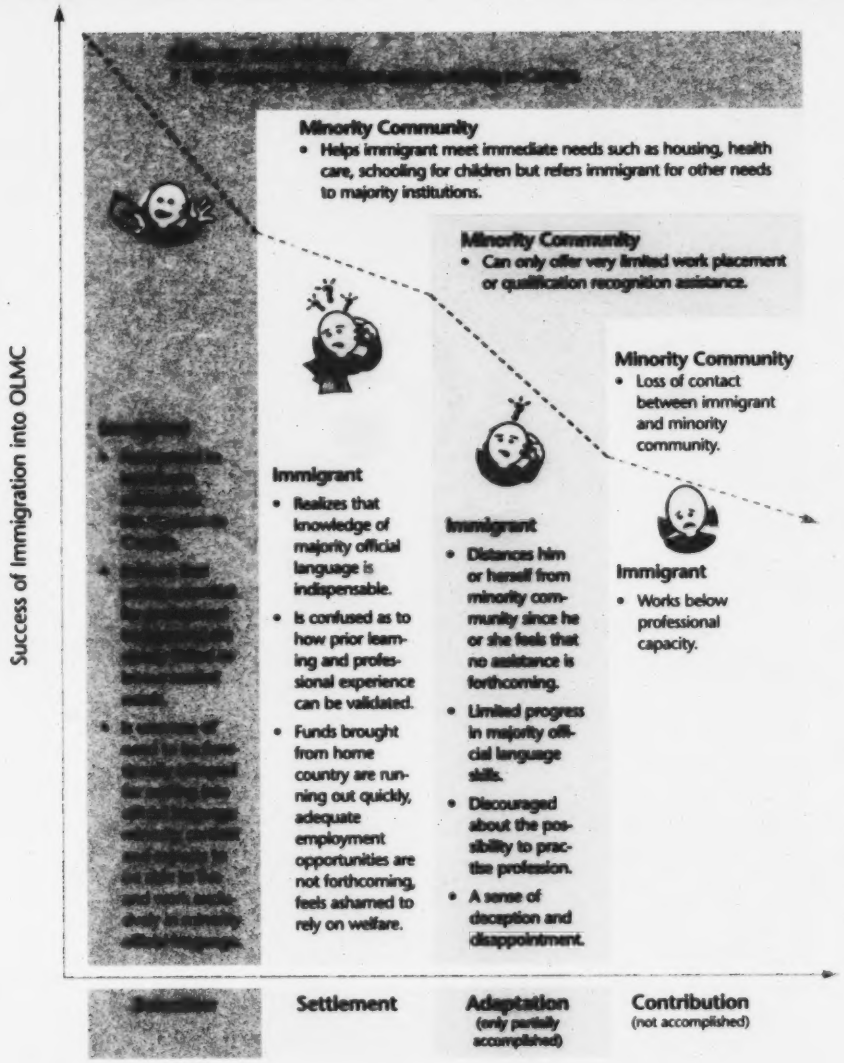
Table 4 shows how dimensions and phases build upon each other. During the selection phase, i.e. while immigrants are still in the home country, preparing themselves for the new language environment in an official language minority community is crucial as it often requires a functional degree of bilingualism. During the settlement and adaptation phases employment becomes an additional focus. And as immigrants move from adaptation into the contribution phase, they should be comfortable enough linguistically and economically to be able to start to contribute to the community.

The three most frequently cited obstacles faced by immigrants who settle in a minority language context are the following:

- The extent to which majority official language skills are needed.
- Severe hurdles in having prior learning, credentials and professional experience recognized in Canada by professional associations and employers.
- No record of prior employment in Canada (no "Canadian experience"), which causes many employers to be hesitant when hiring immigrants.

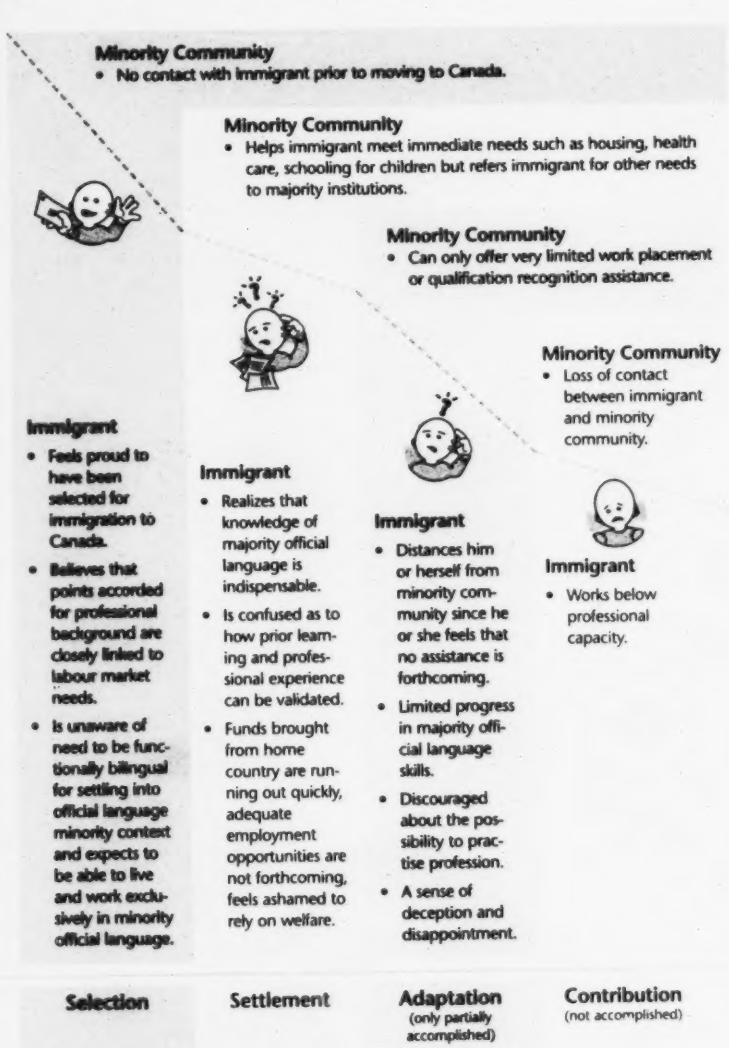
Table 5 is a composite picture derived from accounts by immigrants who have not completed the immigration process successfully.

Table 5: Reasons for Unsuccessful Immigrant Integration into an Official Language Minority Community



What is particularly frustrating if an immigrant's path develops as outlined in Table 5 is the fact that it is so full of promise and potential at the beginning and disintegrates in spite of the immigrant's and the community's best efforts. While the community is often able to help an immigrant through the settlement phase, it is at the point when an immigrant realizes that he or she will not achieve the anticipated professional standing that the initial enthusiasm for Canada can turn to quiet desperation. Often, the immigrant's hope for a secure economic

Table 5: Reasons for Unsuccessful Immigrant Integration into an Official Language Minority Community



What is particularly frustrating if an immigrant's path develops as outlined in Table 5 is the fact that it is so full of promise and potential at the beginning and disintegrates in spite of the immigrant's and the community's best efforts. While the community is often able to help an immigrant through the settlement phase, it is at the point when an immigrant realizes that he or she will not achieve the anticipated professional standing that the initial enthusiasm for Canada can turn to quiet desperation. Often, the immigrant's hope for a secure economic

future is then projected onto the children. Personal economic failure causes many immigrant parents to conclude that they have little to gain from any type of involvement with an official language minority community. This is a loss both for the minority community and the immigrants. Even if, after a number of years, immigrants meet with the success they had initially hoped for, in the intervening time they will have distanced themselves from the community to such an extent that it is very unlikely that they will ever be won back.

We will now consider each of the phases and dimensions of immigration in more detail. For an overview of all phases and dimensions, please see appendix I.

"Of course, the Ouateli family is our model immigrant family," says Robin Rooke who is with the Francophone literacy and employment resource centre Pluri-elles in St. Boniface. Youssef Ouateli works as an aeronautical technician for Air Canada and moved with his wife and their two children from Casablanca to Winnipeg in March of 1999. Their story is, indeed, one of immigrant success. They have become dynamic participants in Manitoba's Francophone community. In 1998, Daniel Boucher, president of the Société franco-manitobaine (SFM), gave a presentation to prospective immigrants in Morocco. Youssef Ouateli was one of those who attended. Having heard Mr. Boucher's presentation, Youssef became curious and started to find out more about immigrating to Canada. One and a half years later, curiosity had turned to reality and the family arrived in Winnipeg.

If one were to paint a rosy picture of the positive contribution immigration can make to French-speaking minority communities in Canada, Mr. Ouateli's story would certainly be one to focus on. However, speaking with him and his wife in their new home in a leafy suburb of Winnipeg, they tell us that their story is something of an exception. Both are proud to have turned their immigration to Canada into a success but caution everyone to think that this is an experience shared by every Moroccan immigrant. "Among the roughly fifteen Moroccan families we know here, I am the only one who works in his own profession," Youssef Ouateli says. His wife, for example, is taking a course at the Collège universitaire de Saint-Boniface to become a health and home care assistant. In Morocco, she had worked as a fashion designer. When she tried to find work in her field in Winnipeg, all she was offered was work as a seamstress. During interviews a supervisor would hold a stopwatch in his hand to check her skills on a sewing machine. Because she had enjoyed

helping out in her brother-in-law's medical practice in Morocco and health sector workers are in demand in Manitoba, she decided to pursue a different path and become a health care professional.

Both Ouateli children are happily attending Francophone schools. The local community's efforts to ensure that children of Francophone immigrants attend French schools are, indeed, impressive. As soon as new immigrants arrive, the school bus serving Francophone schools is alerted from the first day after the immigrant family's arrival and picks up the children at one of the motels, which is often their first temporary place of accommodation. This allows the parents to look for permanent housing without having to worry about their children. As they go apartment hunting, a map they receive from the SFM will show them the Francophone school bus routes so that they don't end up in a part of town where their children won't be able to attend school in French.

Few immigrants expect an easy ride in Canada and when asked what he would recommend to new Francophone immigrants coming to Manitoba, Youssef is very clear: "You absolutely need basic English skills as well as a lot of patience and tenacity, especially during the first year. You must not become discouraged."

The Selection Phase: Great Expectations

Moving to Canada is complex enough a venture. Moving into a minority community adds another level of complexity. A successful approach to immigrant integration really begins at the selection phase with an immigrant who knows what awaits him or her. This includes information about the opportunities that a minority community has to offer in areas such as education, services and community activities. But the community also needs to paint a realistic picture of the challenges, such as the need to know the majority language and the difficulties of finding suitable employment. Minority community members often do not realize the extent to which their bilingualism facilitates their lives, both in terms of social contacts and economic activity. While Francophone minority communities associate English with the danger of assimilation, they do, at the same time, take knowledge of this language for granted and need to realize what it means for an immigrant not to be able to communicate in that language.

It is a misconception that the danger of an immigrant assimilating linguistically to the majority community is reduced if that immigrant does not speak the majority language. Based on the interviews conducted for this study, the opposite is the case. Francophone immigrants who settle into a Francophone minority community and have little or no

Functional bilingualism, employment and community integration: essential elements for settlement success in an official language minority community.

future is then projected onto the children. Personal economic failure causes many immigrant parents to conclude that they have little to gain from any type of involvement with an official language minority community. This is a loss both for the minority community and the immigrants. Even if, after a number of years, immigrants meet with the success they had initially hoped for, in the intervening time they will have distanced themselves from the community to such an extent that it is very unlikely that they will ever be won back.

We will now consider each of the phases and dimensions of immigration in more detail. For an overview of all phases and dimensions, please see appendix I.

From Morocco to Manitoba: A Successful Transition

"Of course, the Ouateli family is our model immigrant family," says Robin Rooke who is with the Francophone literacy and employment resource centre Pluri-elles in St. Boniface. Youssef Ouateli works as an aeronautical technician for Air Canada and moved with his wife and their two children from Casablanca to Winnipeg in March of 1999. Their story is, indeed, one of immigrant success. They have become dynamic participants in Manitoba's Francophone community. In 1998, Daniel Boucher, president of the Société franco-manitobaine (SFM), gave a presentation to prospective immigrants in Morocco. Youssef Ouateli was one of those who attended. Having heard Mr. Boucher's presentation, Youssef became curious and started to find out more about immigrating to Canada. One and a half years later, curiosity had turned to reality and the family arrived in Winnipeg.

If one were to paint a rosy picture of the positive contribution immigration can make to French-speaking minority communities in Canada, Mr. Ouateli's story would certainly be one to focus on. However, speaking with him and his wife in their new home in a leafy suburb of Winnipeg, they tell us that their story is something of an exception. Both are proud to have turned their immigration to Canada into a success but caution everyone to think that this is an experience shared by every Moroccan immigrant. "Among the roughly fifteen Moroccan families we know here, I am the only one who works in his own profession," Youssef Ouateli says. His wife, for example, is taking a course at the Collège universitaire de Saint-Boniface to become a health and home care assistant. In Morocco, she had worked as a fashion designer. When she tried to find work in her field in Winnipeg, all she was offered was work as a seamstress. During interviews a supervisor would hold a stopwatch in his hand to check her skills on a sewing machine. Because she had enjoyed

helping out in her brother-in-law's medical practice in Morocco and health sector workers are in demand in Manitoba, she decided to pursue a different path and become a health care professional.

Both Ouateli children are happily attending Francophone schools. The local community's efforts to ensure that children of Francophone immigrants attend French schools are, indeed, impressive. As soon as new immigrants arrive, the school bus serving Francophone schools is alerted from the first day after the immigrant family's arrival and picks up the children at one of the motels, which is often their first temporary place of accommodation. This allows the parents to look for permanent housing without having to worry about their children. As they go apartment hunting, a map they receive from the SFM will show them the Francophone school bus routes so that they don't end up in a part of town where their children won't be able to attend school in French.

Few immigrants expect an easy ride in Canada and when asked what he would recommend to new Francophone immigrants coming to Manitoba, Youssef is very clear: "You absolutely need basic English skills as well as a lot of patience and tenacity, especially during the first year. You must not become discouraged." ■

The Selection Phase: Great Expectations

Moving to Canada is complex enough a venture. Moving into a minority community adds another level of complexity. A successful approach to immigrant integration really begins at the selection phase with an immigrant who knows what awaits him or her. This includes information about the opportunities that a minority community has to offer in areas such as education, services and community activities. But the community also needs to paint a realistic picture of the challenges, such as the need to know the majority language and the difficulties of finding suitable employment. Minority community members often do not realize the extent to which their bilingualism facilitates their lives, both in terms of social contacts and economic activity. While Francophone minority communities associate English with the danger of assimilation, they do, at the same time, take knowledge of this language for granted and need to realize what it means for an immigrant not to be able to communicate in that language.

It is a misconception that the danger of an immigrant assimilating linguistically to the majority community is reduced if that immigrant does not speak the majority language. Based on the interviews conducted for this study, the opposite is the case. Francophone immigrants who settle into a Francophone minority community and have little or no

Functional bilingualism, employment and community integration: essential elements for settlement success in an official language minority community.

knowledge of English will have the need to learn English so overwhelmingly thrust upon them that they are much more likely to send their children to an Anglophone school out of the simple and understandable, although unfounded, fear that a Francophone education will not provide the requisite English language knowledge. Francophone immigrants, on the other hand, who speak English, will be in a far better position not only to become settled more easily but also to recognize the advantages of maintaining French for their children.

Honest information about these realities means that an immigrant will not arrive with unrealistically high hopes. It is essential that prospective immigrants and minority community members be in contact with each other as early as possible and provide one another with broad information about each other. This enables the community to provide proper guidance well before immigrants and their families make their final jump to Canada.

Up-to-date Information on Communities (Recommendation 2)

In 1999, the Commissioner had recommended to Citizenship and Immigration Canada that current information about official language minority communities be made available to immigration officials. The Commissioner maintains her recommendation and further proposes that a website be created to provide information about official language minority communities which would also serve as a three-way interactive communication tool facilitating direct contact between minority community representatives, immigration officials and potential immigrants.

knowledge of English will have the need to learn English so overwhelmingly thrust upon them that they are much more likely to send their children to an Anglophone school out of the simple and understandable, although unfounded, fear that a Francophone education will not provide the requisite English language knowledge. Francophone immigrants, on the other hand, who speak English, will be in a far better position not only to become settled more easily but also to recognize the advantages of maintaining French for their children.

Honest information about these realities means that an immigrant will not arrive with unrealistically high hopes. It is essential that prospective immigrants and minority community members be in contact with each other as early as possible and provide one another with broad information about each other. This enables the community to provide proper guidance well before immigrants and their families make their final jump to Canada.

Up-to-date Information on Communities (Recommendation 2)

In 1999, the Commissioner had recommended to Citizenship and Immigration Canada that current information about official language minority communities be made available to immigration officials. The Commissioner maintains her recommendation and further proposes that a website be created to provide information about official language minority communities which would also serve as a three-way interactive communication tool facilitating direct contact between minority community representatives, immigration officials and potential immigrants.

Éducacentre: Language and Settlement Skills for New Francophones on Canada's Pacific Coast

Many Francophone immigrants make use of Éducacentre, British Columbia's key Francophone institution for adult education and training. Founded in 1992, it now has campuses in four locations across the province: Vancouver and Victoria as well as Abbotsford and Prince George. All of Éducacentre's clients receive a case-by-case evaluation of their needs and are then presented with a choice of appropriate courses (offered by Éducacentre itself or at other institutions). Éducacentre caters to the typical mix of Francophone newcomers in B.C.: Francophones from Quebec, Europe and Africa.

[our translation] "Éducacentre becomes a cultural meeting place and we cannot but be very content to see this happen. We have also noted that the French language is mastered perfectly by people from countries where French is not even an official language." (Chevalier 2000)

Éducacentre's activities are focused in three main areas:

- Assisting clients in their employment search
- Teaching English as a Second Language
- Basic computer training and training for specific occupations

Prendre sa carrière en main (PCM) is certainly the program which stands out. It records the highest enrolment figures and has been running since 1996. Funded entirely by Human Resources Development Canada (HRDC), it offers students basic computer training, takes them to the resource centre at Vancouver's public library, helps students to draw up and keep current their résumés, and videotapes students as they participate in mock job interviews. All of these program units are accompanied by intensive English language training. More than one third of Éducacentre's job seekers find employment after their session at the school.

English language training is an important course component at Éducacentre. More than half of its clients have difficulty speaking English. Especially professionals, such as engineers and nurses, come to take these classes as they are required to pass an English language test for accreditation in their professional organization.

The tourism program *Superhost Fundamentals*, developed in cooperation with BC Tourism, provides training in this second-most important industry in B.C. All courses are given in French but prepare students to take any required certification tests for occupations in the tourism industry in English.

Éducacentre has also reached out to other Francophone organizations. In collaboration with the Société de développement économique de la Colombie-Britannique, a course for young entrepreneurs is offered (*Initiation à l'entrepreneuriat*). It teaches participants to work out a business plan and organizes meetings with a counsellor from the Société to ensure that theory is put into practice.

Still, many of Éducacentre's successful clients will not work at the same professional level as in their home country. One of Éducacentre's counsellors talks about her frustration at having to tell her clients that they need to lower their professional expectations, at least initially. A source of even greater frustration, though, is when clients appear eager and active one day, making extensive use of Éducacentre's resources and counselling, but suddenly disappear never to be heard from again. Such behaviour can have a strong demotivating effect on the staff since they wonder whether the effort as well as personal and emotional investment they are making will be in vain. That is why follow-up is extremely essential. Éducacentre staff spend considerable energy staying in touch with former students so that they can track their integration success. Such information helps to evaluate the efficiency of their programs and make the necessary adjustments to ensure that Francophone newcomers enrich the Francophone fabric of Canada's Pacific Coast.

The Settlement Phase: Credentials and Canadian Experience

The settlement phase is a trying time for any immigrant. Settlement means looking for accommodation and completing essential administrative tasks such as obtaining a health card. For an immigrant family, it also means finding a school for the children and ensuring that everyone in the family weathers the experience of being uprooted and having to fit into entirely new social networks as smoothly as possible. For most immigrants this is a time when the financial clock begins ticking away. Many bring a reasonable amount of money to survive for a limited period of time but the uncertainty over how long this period is going to last can be very difficult to cope with. At this point the community should play a role similar to that of a family physician and ensure that the immigrant's and his or her family's basic needs are being met. This includes help with housing, schooling for children, health services, and employment. For services that the community cannot offer itself, it should ensure that the family sees the "specialists," i.e. services only offered in the majority community. Immigrants need to be told, for

example, where to go for majority language training. If such training can be provided within the framework of the minority community, it will provide an immigrant with additional confidence because he or she will be able to learn within a linguistically familiar environment. If, on the other hand, there are only majority language institutions offering language classes, the minority community can still play the vital role of ensuring that such training responds to the immigrant's needs.

"We have been able to keep more immigrants here this year compared with past years but the majority of our clients still move away." The director of Moncton's main settlement service organization MAGMA (Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc.) is glad to see the tide turning at least somewhat. She has seen many Francophone immigrants and refugees pass through her organization's doors. Unfortunately, many end up leaving the province, after sojourning in New Brunswick for a few months only.

"The biggest concern for all the staff is the large number of secondary migration. Last year only 2 families out of 11 families destined to Moncton remained in our community." (MAGMA 2001a)

New Brunswick needs Francophone immigrants but this province with almost a quarter of a million French speakers has the lowest percentage of Francophone immigrants in the country. In their search for greener pastures, many Francophone newcomers give in to the lure of moving to Quebec, forgoing many personalized services that a small organization like MAGMA can offer. MAGMA has, for example, set up a small daycare centre with a full-time childcare worker since many newcomer families have small children. As a result, both parents can come for English classes or employment orientation, while their children are being looked after just across the hallway. This type of integrated service offering is much more difficult to find in large urban areas where service providers are struggling with high rents and large numbers of newcomers. What is more, in smaller cities that are less familiar with immigration, the resident population is often more curious and willing to set time aside to meet with new families that have come to join their community. MAGMA's CIC-supported HOST program, for example, is an excellent opportunity for much needed personal contact between Canadians and immigrants. The program pairs up families from the local community with newly arrived families (MAGMA 2000). New immigrants understand their new environment by learning about it from the inside perspective of local

Éducacentre has also reached out to other Francophone organizations. In collaboration with the Société de développement économique de la Colombie-Britannique, a course for young entrepreneurs is offered (*Initiation à l'entrepreneuriat*). It teaches participants to work out a business plan and organizes meetings with a counsellor from the Société to ensure that theory is put into practice.

Still, many of Éducacentre's successful clients will not work at the same professional level as in their home country. One of Éducacentre's counsellors talks about her frustration at having to tell her clients that they need to lower their professional expectations, at least initially. A source of even greater frustration, though, is when clients appear eager and active one day, making extensive use of Éducacentre's resources and counselling, but suddenly disappear never to be heard from again. Such behaviour can have a strong demotivating effect on the staff since they wonder whether the effort as well as personal and emotional investment they are making will be in vain. That is why follow-up is extremely essential. Éducacentre staff spend considerable energy staying in touch with former students so that they can track their integration success. Such information helps to evaluate the efficiency of their programs and make the necessary adjustments to ensure that Francophone newcomers enrich the Francophone fabric of Canada's Pacific Coast. ■

The Settlement Phase: Credentials and Canadian Experience

One of the great tragedies of Canada's immigration policy is that we invite thousands of highly skilled professionals and trades people to immigrate from other countries and then we forbid them from practising their skills in Canada.

(COSTI, Toronto-based education and social service agency, 1998)

The settlement phase is a trying time for any immigrant. Settlement means looking for accommodation and completing essential administrative tasks such as obtaining a health card. For an immigrant family, it also means finding a school for the children and ensuring that everyone in the family weathers the experience of being uprooted and having to fit into entirely new social networks as smoothly as possible. For most immigrants this is a time when the financial clock begins ticking away. Many bring a reasonable amount of money to survive for a limited period of time but the uncertainty over how long this period is going to last can be very difficult to cope with. At this point the community should play a role similar to that of a family physician and ensure that the immigrant's and his or her family's basic needs are being met. This includes help with housing, schooling for children, health services, and employment. For services that the community cannot offer itself, it should ensure that the family sees the "specialists," i.e. services only offered in the majority community. Immigrants need to be told, for

example, where to go for majority language training. If such training can be provided within the framework of the minority community, it will provide an immigrant with additional confidence because he or she will be able to learn within a linguistically familiar environment. If, on the other hand, there are only majority language institutions offering language classes, the minority community can still play the vital role of ensuring that such training responds to the immigrant's needs.

Making Newcomers Stay: Moncton's MAGMA

"We have been able to keep more immigrants here this year compared with past years but the majority of our clients still move away." The director of Moncton's main settlement service organization MAGMA (Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc.) is glad to see the tide turning at least somewhat. She has seen many Francophone immigrants and refugees pass through her organization's doors. Unfortunately, many end up leaving the province, after sojourning in New Brunswick for a few months only.

"The biggest concern for all the staff is the large number of secondary migration. Last year only 2 families out of 11 families destined to Moncton remained in our community." (MAGMA 2001a)

New Brunswick needs Francophone immigrants but this province with almost a quarter of a million French speakers has the lowest percentage of Francophone immigrants in the country. In their search for greener pastures, many Francophone newcomers give in to the lure of moving to Quebec, forgoing many personalized services that a small organization like MAGMA can offer. MAGMA has, for example, set up a small daycare centre with a full-time childcare worker since many newcomer families have small children. As a result, both parents can come for English classes or employment orientation, while their children are being looked after just across the hallway. This type of integrated service offering is much more difficult to find in large urban areas where service providers are struggling with high rents and large numbers of newcomers. What is more, in smaller cities that are less familiar with immigration, the resident population is often more curious and willing to set time aside to meet with new families that have come to join their community. MAGMA's CIC-supported HOST program, for example, is an excellent opportunity for much needed personal contact between Canadians and immigrants. The program pairs up families from the local community with newly arrived families (MAGMA 2000). New immigrants understand their new environment by learning about it from the inside perspective of local

residents and by establishing personal friendships. Local volunteers find it to be such a rewarding experience that they often ask to be able to help other newcomers when the individual or family that they are presently helping becomes sufficiently independent or, as is still all too often the case, leaves the province. ■

With respect to the three dimensions of immigration—language, employment and community—the immigrant first needs to be directed to appropriate language instruction to ensure that he or she attains a level of functional bilingualism as quickly as possible. Next, employment is the biggest hurdle to successful integration. Official language minority communities must be enabled to take "special care" of "their" immigrants. It is important, for example, that employment counsellors from the minority community inform and accompany the immigrant so that his or her professional qualification is recognized. This means that immigrants need to find out about credential assessment organizations and regulatory bodies in their province. It is also important that counsellors explain the difference between credential assessment and professional licensing. Credential assessment refers to the translation of documents and establishment of equivalencies for these credentials within the Canadian system. Credential assessment is non-binding and only assists employers when assessing a candidate's qualification. This is different from professional licensing, whereby an individual obtains the right to exercise a regulated profession such as nursing or engineering.[9]

Francophone Business Immigrants in B.C.

"Some people just don't take the time to prepare themselves. They act without enough reflection," says René Digard, who is responsible for business and tourism at the Société de développement économique de la Colombie-Britannique (SDECB). He sees many Francophone business immigrants who do not properly prepare their business venture. Especially people who break their ties with their country of origin by selling all assets and moving to B.C. expecting to be able to start up their business with relative ease are often faced with a much harsher reality than they had anticipated. It is far better, he says, to test the waters first, work out a business plan with the help of SDECB before making the final jump to Canada. One positive example that René Digard recalls is that of an air transport entrepreneur who visited B.C.

9 Of course, qualification recognition is not an issue that is restricted to immigrants settling into official language minority communities but one that affects a large number of immigrants to Canada.

five times to ensure he had all proper flying and operating licences before making the final move to the province to set up his business. It is also an example of the major focus and growth sector for SDECB's activities, which is tourism. Of the out-of-country Francophone immigrants who come to B.C. to set up a business, René Digard estimates that 80% are from France, the rest mainly coming from other parts of Europe and the Maghreb. Many of these new businesses, which add to the existing number of roughly 4,000 Francophone-owned companies in the province, are active in the tourism industry. The role of SDECB is, in fact, not only to assist those Francophones who want to set up shop in B.C. but also to advise tourists and those working in the tourism industry to find out about the services available when visiting theprovince. To this end, the organization's website was launched in November 2000 (www.sdecb.com) and a CD-ROM has been produced which allows the user to take an interactive journey through the province. Generating demand for Francophone services also generates demand for French speakers and René Digard is proud that it is now possible to organize trips throughout B.C. with most services being available in French.

Do successful Francophone immigrants in B.C. have any particular characteristics? René Digard replies that those who want to set up a business have an easier time because once they have taken the immigration hurdle, they are free to pursue their goals. Professionals such as doctors, engineers or architects find it much harder because they need to go through a long process of being recertified by B.C. professional associations. Some have the stamina to go through the process while others reinvent their career: a friend of his who used to practice medicine in France now runs a travel agency. Not an ideal situation but one which showcases the strong commitment of many immigrants to make life in Canada work. ■

Under current conditions, many immigrants eventually give up the attempt to have their qualifications recognized. Instead, they return to school to obtain a Canadian qualification. This often adds years of study to a person's life when they are already qualified professionals, not to mention the financial strain of tuition fees and lost revenue. Assisting immigrants efficiently in this matter may prove to be the single most important service official language minority communities can offer to immigrants.

The second often cited hurdle during the settlement phase is the reluctance of many employers to hire immigrants who do not have "Canadian experience," meaning a record of employment in Canada. As a consequence, many immigrants are forced to work below their qualifications or to engage in volunteer work in the hope of obtaining references, which can then be used as proof of "Canadian experience."

residents and by establishing personal friendships. Local volunteers find it to be such a rewarding experience that they often ask to be able to help other newcomers when the individual or family that they are presently helping becomes sufficiently independent or, as is still all too often the case, leaves the province.

With respect to the three dimensions of immigration—language, employment and community—the immigrant first needs to be directed to appropriate language instruction to ensure that he or she attains a level of functional bilingualism as quickly as possible. Next, employment is the biggest hurdle to successful integration. Official language minority communities must be enabled to take "special care" of "their" immigrants. It is important, for example, that employment counsellors from the minority community inform and accompany the immigrant so that his or her professional qualification is recognized. This means that immigrants need to find out about credential assessment organizations and regulatory bodies in their province. It is also important that counsellors explain the difference between credential assessment and professional licensing. Credential assessment refers to the translation of documents and establishment of equivalencies for these credentials within the Canadian system. Credential assessment is non-binding and only assists employers when assessing a candidate's qualification. This is different from professional licensing, whereby an individual obtains the right to exercise a regulated profession such as nursing or engineering.[9]

Francophone Business Immigrants in B.C.

"Some people just don't take the time to prepare themselves. They act without enough reflection," says René Digard, who is responsible for business and tourism at the Société de développement économique de la Colombie-Britannique (SDECB). He sees many Francophone business immigrants who do not properly prepare their business venture. Especially people who break their ties with their country of origin by selling all assets and moving to B.C. expecting to be able to start up their business with relative ease are often faced with a much harsher reality than they had anticipated. It is far better, he says, to test the waters first, work out a business plan with the help of SDECB before making the final jump to Canada. One positive example that René Digard recalls is that of an air transport entrepreneur who visited B.C.

9 Of course, qualification recognition is not an issue that is restricted to immigrants settling into official language minority communities but one that affects a large number of immigrants to Canada.

five times to ensure he had all proper flying and operating licences before making the final move to the province to set up his business. It is also an example of the major focus and growth sector for SDECB's activities, which is tourism. Of the out-of-country Francophone immigrants who come to B.C. to set up a business, René Digard estimates that 80% are from France, the rest mainly coming from other parts of Europe and the Maghreb. Many of these new businesses, which add to the existing number of roughly 4,000 Francophone-owned companies in the province, are active in the tourism industry. The role of SDECB is, in fact, not only to assist those Francophones who want to set up shop in B.C. but also to advise tourists and those working in the tourism industry to find out about the services available when visiting theprovince. To this end, the organization's website was launched in November 2000 (www.sdecb.com) and a CD-ROM has been produced which allows the user to take an interactive journey through the province. Generating demand for Francophone services also generates demand for French speakers and René Digard is proud that it is now possible to organize trips throughout B.C. with most services being available in French.

Do successful Francophone immigrants in B.C. have any particular characteristics? René Digard replies that those who want to set up a business have an easier time because once they have taken the immigration hurdle, they are free to pursue their goals. Professionals such as doctors, engineers or architects find it much harder because they need to go through a long process of being recertified by B.C. professional associations. Some have the stamina to go through the process while others reinvent their career: a friend of his who used to practice medicine in France now runs a travel agency. Not an ideal situation but one which showcases the strong commitment of many immigrants to make life in Canada work.

Under current conditions, many immigrants eventually give up the attempt to have their qualifications recognized. Instead, they return to school to obtain a Canadian qualification. This often adds years of study to a person's life when they are already qualified professionals, not to mention the financial strain of tuition fees and lost revenue. Assisting immigrants efficiently in this matter may prove to be the single most important service official language minority communities can offer to immigrants.

The second often cited hurdle during the settlement phase is the reluctance of many employers to hire immigrants who do not have "Canadian experience," meaning a record of employment in Canada. As a consequence, many immigrants are forced to work below their qualifications or to engage in volunteer work in the hope of obtaining references, which can then be used as proof of "Canadian experience."

Given the proper tools and commitment, the minority community would be able to assist new immigrants to find initial, basic level employment. Immigrants have to become integrated into the work force as quickly as possible, even if this happens at a level that is below the immigrant's qualification. Canadian employers put a premium on the ability to verify an applicant's workplace experience in Canada and are rarely willing to contact previous employers overseas, especially if there are additional language hurdles. Businesses owned by members of the minority community can fulfill an important bridging function here. Not only should they be encouraged to hire immigrants into their first Canadian jobs and thus act as a future reference on the immigrant's career in Canada, but given their language skills, they can also much more easily verify an applicant's prior employment record overseas if such verification requires the use of English or French.

The Power of Gentle Persuasion

"Is he from around here?" is a question that the employment coordinators at the Centre d'information 233-Allô in St. Boniface (formerly Centre de ressources communautaire) often hear as they try to place Francophone immigrants with employers in Winnipeg and the surrounding areas. Of course, they cannot force any employer to take the well-qualified candidates in their database. Commenting on the reasons why employers are reluctant to give immigrants a chance, one of them says: "Yes, there is a bit of discrimination in all that but it's mostly the fear of the unknown." So, gentle persuasion is combined with a touch of cunning to give unemployed Francophone immigrants a chance at getting a job. First, the coordinator will make sure that the résumé highlights professional experience truly relevant to the position. If someone has worked in senior management and is now applying for a junior position, the ability to work in a team may need to be emphasized more than his or her leadership skills. Another difficult hurdle is obtaining Canadian references for an immigrant who has never held a job in Canada. Initially, the Centre's policy was not to act as a reference for any prospective employers since they had no experience of the job seeker's professional performance and abilities. Realizing, though, how important it is for a prospective employer to have someone Canadian who could comment on the candidate's personality, the employment coordinators decided that they could, at least, comment on their experience with the immigrant. "I cannot comment on his or her professional abilities but I can explain to employers the determination that it takes to immigrate," says one of them. This already makes a difference to many employers and when the employment coordinator adds that the candidate has always been on time for appointments, the chances are much higher that a job interview will take place. While many Francophone-owned

businesses initially still prefer someone with a traditional French-Canadian name, an increasing number of new and positive experiences with Francophone newcomers are slowly but surely changing employer attitudes.

Winnipeg's Success Skills Centre (SSC) also provides assistance to professional immigrants. A mainly Anglophone organization, its one Francophone counsellor explains that SSC's main objective is to ensure skilled immigrants obtain workplace experience. Manitoba's Ministry of Labour and Immigration has a program which fits this objective: the *Credentials Recognition Program.* It assists immigrants in gaining experience in their professional field in Canada by offering wage assistance, counselling and referral services to both immigrants and businesses. The province pays 40% of the gross wage per employee over a six-month period up to a maximum of $4,500. These positions must, however, be continued after the six-month period. Applicants must have completed at least a two-year post-secondary program outside Canada and be in a situation where their credentials and work experience are not formally recognized in Manitoba. SSC's Francophone counsellor feels that it is unfortunate that there is no program specifically targeted at Francophones. What is also disappointing to him is that few Franco-Manitoban employers have thus far shown an interest in the *Credentials Recognition Program.*

(Centre de ressources communautaire 2001)

The Adaptation Phase: Planning for the Future

Adaptation means increasing self-reliance. As immigrants move from the initial settlement stress to taking a more active and better informed part in planning their own future, they gain a feeling of being in control. If, for example, additional language classes for specific professional purposes are needed, the immigrant should know where to find these and how much effort it will take to acquire the desired proficiency. Immigrants also need to make decisions as to whether to pursue original professional plans or, if these turn out to be unrealistic, which alternative career strategy to adopt.

Together with a career counsellor, preferably from within the minority community, professional employment options have to be reviewed. Obstacles and opportunities should have become clearly identified and a realistic integration plan should be emerging. If the immigrant pursues the recognition of his or her qualifications, any required retraining steps and timelines on the way towards exercising the desired profession should have been established. If employment at a lower professional level is accepted, there should, nonetheless, be a clear sense of which purpose this will serve in the long-run, such as obtaining employer references or the opportunity to plug oneself into a professional network.

A minority community that is still closely involved with the immigrant's progress during the adaptation phase is well on its way to gaining a new member.

Given the proper tools and commitment, the minority community would be able to assist new immigrants to find initial, basic level employment. Immigrants have to become integrated into the work force as quickly as possible, even if this happens at a level that is below the immigrant's qualification. Canadian employers put a premium on the ability to verify an applicant's workplace experience in Canada and are rarely willing to contact previous employers overseas, especially if there are additional language hurdles. Businesses owned by members of the minority community can fulfill an important bridging function here. Not only should they be encouraged to hire immigrants into their first Canadian jobs and thus act as a future reference on the immigrant's career in Canada, but given their language skills, they can also much more easily verify an applicant's prior employment record overseas if such verification requires the use of English or French.

The Power of Gentle Persuasion

"Is he from around here?" is a question that the employment coordinators at the Centre d'information 233-Allô in St. Boniface (formerly Centre de ressources communautaire) often hear as they try to place Francophone immigrants with employers in Winnipeg and the surrounding areas. Of course, they cannot force any employer to take the well-qualified candidates in their database. Commenting on the reasons why employers are reluctant to give immigrants a chance, one of them says: "Yes, there is a bit of discrimination in all that but it's mostly the fear of the unknown." So, gentle persuasion is combined with a touch of cunning to give unemployed Francophone immigrants a chance at getting a job. First, the coordinator will make sure that the résumé highlights professional experience truly relevant to the position. If someone has worked in senior management and is now applying for a junior position, the ability to work in a team may need to be emphasized more than his or her leadership skills. Another difficult hurdle is obtaining Canadian references for an immigrant who has never held a job in Canada. Initially, the Centre's policy was not to act as a reference for any prospective employers since they had no experience of the job seeker's professional performance and abilities. Realizing, though, how important it is for a prospective employer to have someone Canadian who could comment on the candidate's personality, the employment coordinators decided that they could, at least, comment on their experience with the immigrant. "I cannot comment on his or her professional abilities but I can explain to employers the determination that it takes to immigrate," says one of them. This already makes a difference to many employers and when the employment coordinator adds that the candidate has always been on time for appointments, the chances are much higher that a job interview will take place. While many Francophone-owned

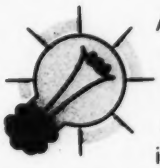
businesses initially still prefer someone with a traditional French-Canadian name, an increasing number of new and positive experiences with Francophone newcomers are slowly but surely changing employer attitudes.

Winnipeg's Success Skills Centre (SSC) also provides assistance to professional immigrants. A mainly Anglophone organization, its one Francophone counsellor explains that SSC's main objective is to ensure skilled immigrants obtain workplace experience. Manitoba's Ministry of Labour and Immigration has a program which fits this objective: the *Credentials Recognition Program.* It assists immigrants in gaining experience in their professional field in Canada by offering wage assistance, counselling and referral services to both immigrants and businesses. The province pays 40% of the gross wage per employee over a six-month period up to a maximum of $4,500. These positions must, however, be continued after the six-month period. Applicants must have completed at least a two-year post-secondary program outside Canada and be in a situation where their credentials and work experience are not formally recognized in Manitoba. SSC's Francophone counsellor feels that it is unfortunate that there is no program specifically targeted at Francophones. What is also disappointing to him is that few Franco-Manitoban employers have thus far shown an interest in the *Credentials Recognition Program.*

(Centre de ressources communautaire 2001)

The Adaptation Phase: Planning for the Future

Adaptation means increasing self-reliance. As immigrants move from the initial settlement stress to taking a more active and better informed part in planning their own future, they gain a feeling of being in control. If, for example, additional language classes for specific professional purposes are needed, the immigrant should know where to find these and how much effort it will take to acquire the desired proficiency. Immigrants also need to make decisions as to whether to pursue original professional plans or, if these turn out to be unrealistic, which alternative career strategy to adopt. Together with a career counsellor, preferably from within the minority community, professional employment options have to be reviewed. Obstacles and opportunities should have become clearly identified and a realistic integration plan should be emerging. If the immigrant pursues the recognition of his or her qualifications, any required retraining steps and timelines on the way towards exercising the desired profession should have been established. If employment at a lower professional level is accepted, there should, nonetheless, be a clear sense of which purpose this will serve in the long-run, such as obtaining employer references or the opportunity to plug oneself into a professional network.



A minority community that is still closely involved with the immigrant's progress during the adaptation phase is well on its way to gaining a new member.

Immigrants at this point need to be able to determine the affiliation with the community themselves, rather than depending on it. A typical sign of increasing independence and becoming a stakeholder within the community is when an immigrant begins to participate in parent meetings at the local school.

For the community, the adaptation phase means ensuring that the immigrant has not "fallen through the cracks" but is comfortable with the majority language, begins to establish a Canadian employment record and is actively implementing a strategic career plan. An immigrant, on the other hand, who still clings to unrealistic and ill-defined career plans as he or she tries to enter the adaptation phase, is at an increasing risk of integration failure. A widening gulf between expectations and the reality of available opportunities can lead to a growing sense of helplessness. Table 6 summarizes the best- and worst-case scenarios for immigrants as they are about to enter the contribution phase. On the left hand side, you can easily see why successful integration from selection to adaptation will allow an immigrant to contribute, while, on the right hand side, successive failures combine to make an immigrant's contribution back to the community fairly unlikely.

Table 6: Success or failure?
Two Outcomes for Immigrants and Francophone Communities

Success			Failure	
Immigrant ◄►	**Community**	**Phase**	**Immigrant** ◄►	**Community**
Clarity: • Knows what to expect.	**Responsibility:** • Involved in selection process. • Presents to immigrant both challenges and opportunities.	Selection	**Lack of information:** • More hope than realism.	**Exclusion:** • Immigrant selection beyond its control. • Community presents only opportunities upon first contact with immigrant.
Orientation: • Knows which services are available from Francophone institutions, which are available from the majority community and which steps have to be self-initiated.	**Direction:** • Plays the role of a family physician who refers patients/clients to specialists (for example for English courses, training, etc.). • Temporary work placement with the help of Francophone companies. • Develops a personal strategy with the immigrant to have qualifications recognized and/or effect a career change.	Settlement	**Confusion:** • Immigrant feels overwhelmed and disappointed. The distribution of responsibilities is unclear.	**Resignation:** • Due to a lack of resources community institutions are unable to respond adequately to the needs of immigrants but try to keep them within the local francophonie rather than direct them to Anglophone institutions. • The distancing of immigrants is seen as a failure of community efforts.
Decision-Making: • Pursue the career originally envisioned or abandon the project (too many obstacles to have qualifications recognized) and retrain in another field.	**Verification (in cooperation with government institutions):** Has the immigrant... • learned English? • found work? • followed his personal strategy?	Adaptation	**Indecision:** • In spite of difficulties with the recognition of qualifications, the immigrant still believes that not all options have been explored.	**Distancing:** • Contact between immigrant and community in jeopardy.
Yes!		Contribution?	**No!**	
The immigrant feels integrated as regards housing, employment, social services and children's education. Is able to move beyond immediate economic needs and ready to contribute to community activities.			The immigrant remains trapped in a phase of transition and uncertainty as regards his or her professional future. Feeling of dissatisfaction and disappointment given the impossibility to lead his or her life in French. The immigrant possesses neither the ability nor the willingness to contribute to community activities.	

Table 6: Success or Failure?
Two Outcomes for Immigrant and Francophone Communities

Success			Failure	
Immigrant	**Community**	**Phase**	**Immigrant**	**Community**
Clarity: • Knows what to expect.	**Responsibility:** • Involved in selection process. • Presents to immigrant both challenges and opportunities.	Selection	**Lack of information:** • More hope than realism.	**Exclusion:** • Immigrant selection beyond its control. • Community presents only opportunities upon first contact with immigrant.
Orientation: • Knows which services are available from Francophone institutions, which are available from the majority community and which steps have to be self-initiated.	**Direction:** • Plays the role of a family physician who refers patients/clients to specialists (for example for English courses, training, etc.). • Temporary work placement with the help of Francophone companies. • Develops a personal strategy with the immigrant to have qualifications recognized and/or effect a career change.	Settlement	**Confusion:** • Immigrant feels overwhelmed and disappointed. The distribution of responsibilities is unclear.	**Resignation:** • Due to a lack of resources community institutions are unable to respond adequately to the needs of immigrants but try to keep them within the local francophonie rather than direct them to Anglophone institutions. • The distancing of immigrants is seen as a failure of community efforts.
Decision-Making: • Pursue the career originally envisioned or abandon the project (too many obstacles to have qualifications recognized) and retrain in another field.	**Verification (in cooperation with government institutions):** Has the immigrant... • learned English? • found work? • followed his personal strategy?	Adaptation	**Indecision:** • In spite of difficulties with the recognition of qualifications, the immigrant still believes that not all options have been explored.	**Distancing:** • Contact between immigrant and community in jeopardy.
Yes!		Contribution?		**No!**
The immigrant feels integrated as regards housing, employment, social services and children's education. Is able to move beyond immediate economic needs and ready to contribute to community activities.			The immigrant remains trapped in a phase of transition and uncertainty as regards his or her professional future. Feeling of dissatisfaction and disappointment given the impossibility to lead his or her life in French. The immigrant possesses neither the ability nor the willingness to contribute to community activities.	

The Contribution Phase: Integration in Both Directions

As we enter the final phase of immigrant integration, a time when language and employment needs should have been resolved for the most part, immigrants will need to truly feel at home within the minority community in order for them to be able to contribute back to the community. Finding a place for newcomers in a community's collective identity is a long-term process. To illustrate some of the difficulties that a process of reciprocal identification involves, let us consider a seemingly innocent question: Can an immigrant become a Canadian? The answer seems so obvious that one hardly dares to ask the question. After all, much of what Canada is about is the ability for immigrants to become Canadians, and in ways that far exceed carrying a Canadian passport.

But ask yourself whether an immigrant can become Acadian, and you might find yourself hesitating—and you probably do so for a good reason: integrating into or even only participating within a minority community is never as easy as doing the same within the majority community,[10] even if, for example, one speaks French and lives in New Brunswick. By way of example, we will focus here on two communities—Francophones in New Brunswick and in Manitoba—in order to understand the challenges of integrating diversity into a community's identity.

An immigrant from Ivory Coast who has lived in New Brunswick for more than 20 years spoke very candidly when he said: "Acadian nationalism is so strong that I will never be accepted as an Acadian." For any minority community who is deeply attached to their collective identity, diversity can be problematic. As long as assimilation into the majority society is considered a threat, there is a natural tendency to try and maintain the community from within. And particularly where such a community's history is one of injustice, as is the case with Acadians, community boundaries are likely to be drawn even more vigorously. Therefore the prospect of a community's identity being redefined through immigration can be daunting. But so can be inaction. New Brunswick's Francophone population has the lowest percentage of immigrants of any Anglophone or Francophone provincial population in Canada at 1.08%. And it receives less than half the number of Francophone immigrants that Alberta receives, even though Alberta has a Francophone population one-fifth the size of New Brunswick's. Change, therefore, is not only needed but inevitable—and it is already taking place.

10 The diversity within the Anglophone minority community in Quebec may appear to contradict this statement but as part of the large Anglophone majority in Canada and North America, their collective identity as Anglophones is far less precarious than that of Francophone minorities outside Quebec, causing them to feel less of a need to delimit their community.

New Brunswick's SAANB (Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick) is taking concrete steps towards the integration of Francophone newcomers. The SAANB and New Brunswick's Conseil des minorités multiculturelles Francophones have jointly established a working committee and in June 2002 held a first focus day on settlement and integration issues of Francophone newcomers. The goal was to give a platform to the voices of multicultural Francophones and to plan concrete steps towards better integration. During the committee's first meeting, attended mainly by immigrants from Africa and the Middle East, everyone expressed their desire to strengthen and support the Francophone cause in New Brunswick, but voiced doubts as to whether an Acadian identity could ever truly encompass them. Asked what could be done to promote a more integrated Francophone community, they agreed that a sense of inclusion in the networks of local Francophones must be achieved, particularly in order to address the central concern of immigrant employment. As one participant put it: "Immigrants get a sense of self-worth from their work." The difficulties are not unfamiliar to SAANB's president, Jean-Guy Rioux: [our translation] "Not having a strategy for when immigrants arrive obviously does not help. Immigrants are left to their own devices and they end up going to large cities because that's where they find their communities of origin who are already settled there." (Ricard 2002) The SAANB's focus day concluded that Francophone networks need to be opened up to Francophone immigrants in order for them to succeed economically and develop a sense of true belonging to the Francophone community.

The challenge is now to initiate a dialogue between newcomers and Acadians that will allow both sides to retain central aspects of their origins while finding enough common ground to forge a complimentary and less ethnically exclusive identity for all Francophones in New Brunswick. This is not, however, just a demographic issue born of the need to entice more Francophone immigrants to come and stay in New Brunswick. A truly pluralist community will accept and welcome heterogeneity and renewal as an essential element of its existence.

Immigrants cannot successfully enter the final contribution phase of integration, unless the community is ready to receive their contribution. In this sense, contribution is much less about the mechanics of integration like the three prior phases and much more about the spirit of integration. For immigrants to contribute to a minority community the community needs to see the inspiration and sometimes challenges that new members provide as a healthy sign that their community is not standing still, but evolving and progressing. Immigration is, after all, a process that redefines both the newcomer and the community.

One particularly encouraging example comes from Manitoba: In the autumn of 2001, about one hundred and fifty representatives from a variety of community groups, including Francophone newcomers, came together for a focus day that had been organized by the Société franco-manitobaine. Their goal was to find an answer to the challenging question under which the meeting took place: How to enlarge the Francophone space in Manitoba? The objective was to create an enlarged Francophone space that would bring together three groups that have traditionally occupied separate spaces within the local francophonie:

- Traditional Francophones,
- Francophone immigrants, and
- francophiles.

The last group may include families where only one parent is Francophone or bilingual Anglophone Manitobans who are sending their children to French Immersion schools.

The plenary session clearly identified the tasks:

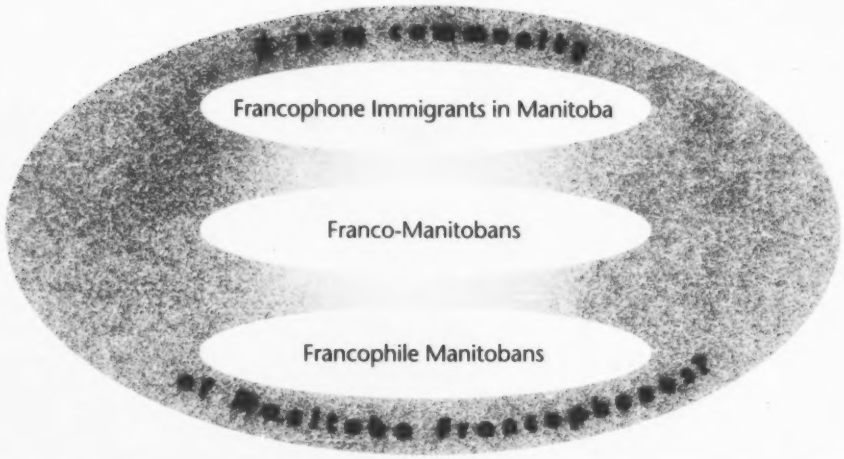
1. Develop a capacity to become involved with the new demographic groups without losing the "heart" of the Francophonie.
2. Adopt new ways of being and living in French that are distinct from current community responses.

   [our translation]

(Société franco-manitobaine 2001)

In these two statements we can clearly see the difficulties inherent in the maintenance of an historically evolved community ("the 'heart' of the Francophonie") and its redefinition as a more linguistically defined community ("new ways of being and living in French that are distinct from current community responses"). One of the initiatives discussed at the gathering was, not surprisingly, the possibility that the community rename itself:

[our translation] ... there may be a need to revisit the Franco-Manitoban identity, which in the eyes of some people suggests a particular ethnic and cultural origin. Instead, a wider and more inclusive theme could be explored such as "Francophones of Manitoba" or "Manitoban Francophonie."
(Société franco-manitobaine 2001)



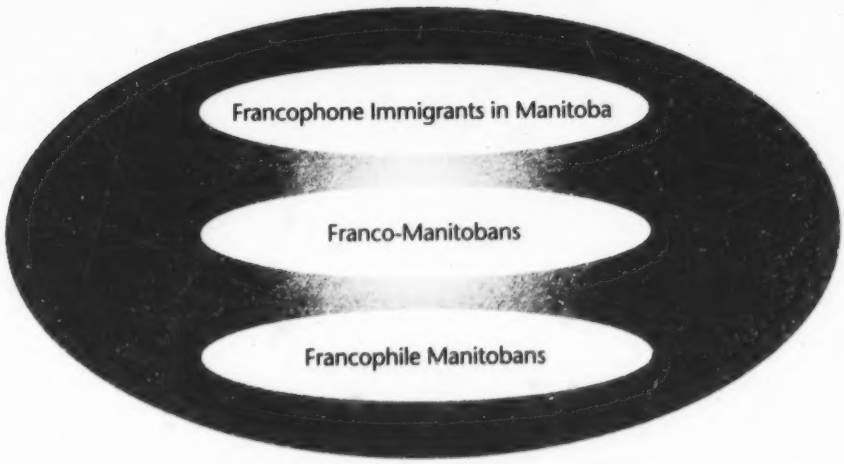
Follow-up Report to Manitoba's Focus Day

[our translation] "Becoming familiar with Franco-Manitoban culture is not something that happens overnight. It can be difficult for people from the outside who enter an environment where people have known each other forever or are living the life of a highly connected extended family. (...) Over the past decades Franco-Manitobans have worked very closely together to safeguard their accomplishments and obtain more rights in a minority context. This has created tightly knit communities of established Franco-Manitobans that are characterized by great tenacity. The arrival of an increasing number of immigrants is a new reality. We find ourselves facing this reality with very little information and we have only very limited tools to act upon it. We are relatively unprepared in spite of a great desire within our community to welcome newcomers."

(Therrien and SFM 2002)

Francophone minority communities across the country are at varying stages on their journey to embracing diversity. This is a sensitive process in which nothing can be accomplished through recrimination and everything has to be based on greater knowledge and appreciation of the realities of the other.

But will more diverse minority Francophone communities stand the test of time? Will the children of today's Francophone immigrants continue to lead their lives in French and contribute to the community? The signs from Canada's metropolitan centres are encouraging. Children of immigrant Francophones are beginning to



Follow-up Report to Manitoba's Focus Day

[our translation] "Becoming familiar with Franco-Manitoban culture is not something that happens overnight. It can be difficult for people from the outside who enter an environment where people have known each other forever or are living the life of a highly connected extended family. (...) Over the past decades Franco-Manitobans have worked very closely together to safeguard their accomplishments and obtain more rights in a minority context. This has created tightly knit communities of established Franco-Manitobans that are characterized by great tenacity. The arrival of an increasing number of immigrants is a new reality. We find ourselves facing this reality with very little information and we have only very limited tools to act upon it. We are relatively unprepared in spite of a great desire within our community to welcome newcomers."

(Therrien and SFM 2002) ■

Francophone minority communities across the country are at varying stages on their journey to embracing diversity. This is a sensitive process in which nothing can be accomplished through recrimination and everything has to be based on greater knowledge and appreciation of the realities of the other.

But will more diverse minority Francophone communities stand the test of time? Will the children of today's Francophone immigrants continue to lead their lives in French and contribute to the community? The signs from Canada's metropolitan centres are encouraging. Children of immigrant Francophones are beginning to

More and more young Acadian women have children with members of visible minority communities and are worried for the future of these children. The children are in danger of encountering the same problems as their fathers if there isn't more openness and dialogue within the Acadian and Francophone community.

(Comment made by a participant at SAANB's focus day, SAANB 2002)

create their own Francophone media and organizations that respond to the specific challenges that they are facing. The conditions under which this new francophonie will flourish are different from those under which Canada's francophonie has existed to date. Not only does the new cultural and ethnic diversity change the appearance of the community, this new community also needs to address difficult socio-economic circumstances. On the other hand, it offers the opportunity to build bridges with the countries of origin of its new members.

An eloquent symbol of this new Francophone space is a magazine launched in Toronto in 2002. *Taloua* meaning "young woman" in Agni, a language spoken in Ivory Coast, is specifically targeted at the realities of young immigrant Francophone women in Canada (www.taloua.com). The leading editorial of its first issue captures the spirit of a francophonie that allows young Francophone immigrant women to feel included:

[our translation] In a world undergoing deep changes, the cultural origins of young women are varied, demanding and complex, and so are their needs. That's why we felt the need to start up a new publication for women. (...) *Taloua* will be an efficient response to the needs of a readership that is increasingly demanding and wide-spread. (...) I want to send you a message of hope because, yes, it is possible to realize one's dreams if you have the courage and the tenacity and if you know how to surround yourself with honest and competent people to help you bring your projects to fruition. (Tchatat 2002, pg. 5)

While directed at young Francophone immigrant women, the message of hope that *Taloua* sends out, is, in fact, not an unfamiliar one for Canada's minority Francophones: after all, is it not courage and tenacity that have allowed minority communities to flourish across time and distance in Canada?

Conclusion

This chapter has traced the steps that immigrants take as they integrate into their new Canadian home. But as much as a home is never a finished product but always a work in progress, the arrival of newcomers inevitably changes what Canada means to old and new Canadians. Canada's new Francophone spaces will not be the same as the French-Canadian communities of yesteryear. The French language increasingly becomes a bridge that allows new and established Francophones to build new communities. These new communities will be composed of Francophones with many different identities; they will be heterogeneous groups with a common linguistic thread. As these changes take place neither should established communities disappear nor newcomers need to sacrifice cultural aspects connected to their own Francophone worlds. Both can co-exist and com-

plement each other to bring about new ways of leading one's life in one of Canada's official languages. Yet it is only with such a common linguistic umbrella in place that Francophone newcomers and their children will be able to reach the final yet crucial stage of immigration and be in a position to contribute to the common project of a shared francophonie.

Centre des jeunes francophones de Toronto

Located in the heart of Toronto at the corner of Yonge and College, the Centre des jeunes francophones de Toronto (formerly known as the Groupe jeunesse francophone de Toronto and the Regroupement des jeunes filles francophones de Toronto) occupies a couple of second-floor offices. Most of the young people targeted by the Centre's activities come from Francophone visible-minority immigrant families. Creating economic opportunities and promoting social integration are the main issues focused on by the Centre. There are no membership fees and the Centre receives funding from all levels of government and private foundations. As much as possible, the young people are called upon to contribute their skills back to the organization. The extent of the talent pool represented by those young volunteers is evident in the professionally designed leaflets and website. The Centre can be reached at www.mounas.com. The Centre's director, Léonie Tchatat, highlights two programs she is particularly proud of. *La Clé du succès: Programme d'excellence pour les jeunes Francophones des minorités raciales et ethnoculturelles* is an extracurricular program that was started in January 2001 as a pilot project. It targets mostly black Francophone high school students at three Francophone public schools in Toronto. Successful black Francophone professionals are invited to speak at Francophone high schools where they become both mentors and role models for students. In their presentations, they explain to students what it takes to become successful. Léonie is convinced that the motivational boost has been immeasurable. Among the first group of 71 students, their teachers noted a marked increase in self-confidence. Most of them come from disadvantaged family backgrounds. The program has instilled positive attitudes towards studying and made them more interested in undertaking volunteer work. The mentors continue to act as personal resources in the students' career planning.

The second program targets young women who are beyond high school age and would like to work in the customer service industry. *Pas à pas – La clé de votre réussite* is an integrated work-study program that started in the fall of 2001. Participants will spend 35 hours in the classroom and 45 hours working as cashiers and other service personnel in retail shops with whom the

plement each other to bring about new ways of leading one's life in one of Canada's official languages. Yet it is only with such a common linguistic umbrella in place that Francophone newcomers and their children will be able to reach the final yet crucial stage of immigration and be in a position to contribute to the common project of a shared francophonie.

Located in the heart of Toronto at the corner of Yonge and College, the Centre des jeunes francophones de Toronto (formerly known as the Groupe jeunesse francophone de Toronto and the Regroupement des jeunes filles francophones de Toronto) occupies a couple of second-floor offices. Most of the young people targeted by the Centre's activities come from Francophone visible-minority immigrant families. Creating economic opportunities and promoting social integration are the main issues focused on by the Centre. There are no membership fees and the Centre receives funding from all levels of government and private foundations. As much as possible, the young people are called upon to contribute their skills back to the organization. The extent of the talent pool represented by those young volunteers is evident in the professionally designed leaflets and website. The Centre can be reached at www.mounas.com. The Centre's director, Léonie Tchatat, highlights two programs she is particularly proud of. *La Clé du succès: Programme d'excellence pour les jeunes Francophones des minorités raciales et ethnoculturelles* is an extracurricular program that was started in January 2001 as a pilot project. It targets mostly black Francophone high school students at three Francophone public schools in Toronto. Successful black Francophone professionals are invited to speak at Francophone high schools where they become both mentors and role models for students. In their presentations, they explain to students what it takes to become successful. Léonie is convinced that the motivational boost has been immeasurable. Among the first group of 71 students, their teachers noted a marked increase in self-confidence. Most of them come from disadvantaged family backgrounds. The program has instilled positive attitudes towards studying and made them more interested in undertaking volunteer work. The mentors continue to act as personal resources in the students' career planning.

The second program targets young women who are beyond high school age and would like to work in the customer service industry. *Pas à pas – La clé de votre réussite* is an integrated work-study program that started in the fall of 2001. Participants will spend 35 hours in the classroom and 45 hours working as cashiers and other service personnel in retail shops with whom the

Centre has established partnerships. Training covers basic customer service techniques, business English, simple calculations, basic computing skills and the drawing up of a résumé.

From 1999 until October 2002, the Centre (and its predecessors) more than doubled the annual number of young people reached through its activities from 3,000 to nearly 6,000.

Chapter 3:

Roads to Success

Having traced some obstacles and opportunities in an immigrant's journey, we now need to take stock of where communities and governments as well as individuals can make a difference to ensure integration success. A comprehensive turnkey strategy that will help all communities is difficult to envision since the realities of Canada's official language minority communities are so diverse.

Bilingual Moncton, for example, contributes its proud Acadian traditions to Canada's francophonie but now needs to reconcile these with the presence of new Francophones. Immigrant-rich Toronto has accumulated a long experience in mediating between old and new Francophones but faces the challenge of holding both of them together under a common roof. Outward-looking Winnipeg is the only city where Francophone immigrants live who have been actively recruited by the province's Francophone institutions while Vancouver's Francophone community is determined to create cohesion in a diverse community. These are but a few examples. Every official language minority community finds itself in special circumstances and will need to adapt solutions to its specific context. In Quebec, minority status is a matter of perspective as the Francophone majority is a minority within Canada itself and it is the Anglophone minority that has achieved a much higher level of immigrant richness than the Francophone majority population. Immigration can only make a positive contribution if it respects the specific linguistic context within each province.

Monitoring Immigrant Retention

Beyond the variety of contexts, however, certain guidelines can be established. Table 7 provides an overview of some selection and integration measures, suggesting new roads and enhancing the effectiveness of existing ones.

Successful immigration depends on two broad factors: a) selecting an adequate number of people who are likely to succeed and b) giving them the kind of support that will ensure their successful integration. Successful immigration also means that the community that is meant to benefit from it actually does. Table 7 proposes different areas of intervention, each with a target and a verification mechanism.

On the selection side, there should be a general focus on the overall number of Francophone immigrants entering the country. Clear targets by province/territory ought to be established for each year and then be compared with the number of people actually landed. But this is not enough. In order to be able to verify success, one needs to understand how many official language minority immigrants have actually remained within their communities over the years.

Even if it may seem difficult to measure immigration success and an immigrant's participation within

Table 7: Verification of Immigrant Retention

Selection

1. General selection

Target:	Verification:
Set a number of official language minority immigrants to be landed in province/territory.	Verify number of official language minority immigrants who have successfully and permanently settled into the minority community in each province/territory.

2. Foreign students

Target:	Verification:
Set a number of official language minority foreign students to become permanent residents at the end of their studies.	Verify number of official language minority students who have stayed within the minority community in each province/territory.

3. Provincial Nominee Programs

Target:	Verification:
Set a percentage by province/territory of official language minority immigrants to be selected under the program.	Verify number of official language minority immigrants who have settled into a minority community as part of this program.

Integration

4. First Canadian work experience

Target:	Verification:
A number of immigrants who will be given their first Canadian work experience through the direct assistance of the minority community (e.g. wage assistance for participating official language minority employers).	Number of persons successfully placed and still employed.

5. Access to francophone minority schools

Target:	Verification:
All official language minority immigrant children should be French schools.	Compare enrolment data from French schools with the total number of target immigrant children.

6. Qualification recognition

Target:	Verification:
As part of comprehensive efforts to bring about changes in qualification recognition, professional associations establish specific mechanisms allowing official language minority immigrants to become easily licensed.	Annual review of official language minority immigrant professionals having been admitted to professional associations.

7. Regionalization

Target:	Verification:
Set a percentage by province/territory of official language minority immigrants to be settled in rural areas.	Verify number of official language minority immigrants who have successfully and permanently settled in rural minority communities.

a community's infrastructure, it is essential for gaining at least an understanding of whether immigration is working to the benefit of Canada's linguistic minorities. To this end, Citizenship and Immigration Canada should consider establishing an *Immigrant Retention Index* which would help to verify the measures proposed in Table 7. Such an index would be based on regular surveys among immigrants who are at different stages in their integration process. The following information would help to estimate integration success:

- Number of children of immigrants enrolled in minority schools.
- Government services being used by immigrants.
- Community services (social services, health) being used by immigrants.

These indicators, obtained from school boards, government offices, service providers and researchers, would provide the type of information that could be summarized in a region-specific *Immigrant Retention Index*. It would indicate, on a longitudinal basis, the number of newcomers who have stayed actively attached to their official minority language community.

Settlement Monitoring (Recommendation 3)

In order to evaluate the effectiveness of attracting immigrants into official language minority communities, the Federal Government should establish a long-term monitoring mechanism. Such a mechanism would not only allow it to report on the number of newly arriving immigrants but would be able to assess the retention of immigrants within official language minority communities.

As we conclude this study, let us review three promising approaches that governments and communities should be considering to increase the number and retention of official language minority immigrants.

- Provincial Nominee Programs: more targeted selection through community involvement.
- Regionalization: greater geographic dispersion through employment incentives.
- Qualification recognition: Faster contribution through faster economic integration.

a community's infrastructure, it is essential for gaining at least an understanding of whether immigration is working to the benefit of Canada's linguistic minorities. To this end, Citizenship and Immigration Canada should consider establishing an *Immigrant Retention Index* which would help to verify the measures proposed in Table 7. Such an index would be based on regular surveys among immigrants who are at different stages in their integration process. The following information would help to estimate integration success:

- Number of children of immigrants enrolled in minority schools.
- Government services being used by immigrants.
- Community services (social services, health) being used by immigrants.

These indicators, obtained from school boards, government offices, service providers and researchers, would provide the type of information that could be summarized in a region-specific *Immigrant Retention Index*. It would indicate, on a longitudinal basis, the number of newcomers who have stayed actively attached to their official minority language community.

Settlement Monitoring (Recommendation 3)

In order to evaluate the effectiveness of attracting immigrants into official language minority communities, the Federal Government should establish a long-term monitoring mechanism. Such a mechanism would not only allow it to report on the number of newly arriving immigrants but would be able to assess the retention of immigrants within official language minority communities.

As we conclude this study, let us review three promising approaches that governments and communities should be considering to increase the number and retention of official language minority immigrants.

- Provincial Nominee Programs: more targeted selection through community involvement.
- Regionalization: greater geographic dispersion through employment incentives.
- Qualification recognition: Faster contribution through faster economic integration.

Provincial Nominee Programs

One initiative in which minority communities should actively participate is the *Provincial Nominee Program* (PNP). Citizenship and Immigration Canada has signed agreements with nine provinces and territories:[11] Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, New Brunswick, Manitoba, Saskatchewan, British Columbia, the Yukon and Alberta. The most recent one was signed in August 2002, with Nova Scotia.

These agreements allow the provinces flexibility in selecting immigrants according to each province's needs and interests.[12] While these interests have been defined as primarily economic, Canada's new immigration legislation specifies that immigration policy must benefit official language minority communities. Both the federal and provincial governments need to ensure that a fair number of candidates selected under the Provincial Nominee Program are Francophones. What is more, official language minority communities should themselves become active and propose candidates for immigration who may be able to fill labour shortages and whose linguistic profile is such that they are likely to become a productive member of the linguistic minority community.

The *Provincial Nominee Program* is an excellent opportunity for communities to avail themselves of a more targeted recruitment mechanism. However, greater efforts are required as the current reality in two provinces shows.

The New Brunswick Government signed its agreement for provincial nominees with Citizenship and Immigration Canada in February 1999, giving the province for the first time the power to establish its own selection criteria and identify qualified candidates. According to information from New Brunswick's Ministry of Immigration, Multiculturalism and Advocacy Services, the province is eager to attract immigrants through this new program and has even taken out advertising in various countries, including France, to promote it. 93 applicants were approved in 2000 and 2001. Among these only nine were Francophones, and thus less than one third of the number that should have been achieved if the Francophone percentage of New Brunswick's population is taken as the objective. Interestingly, five of these were already in New Brunswick as students.

Manitoba is currently the leader in attracting provincial nominees. More than three quarters of all

11 Under Quebec's agreement with the Federal Government on immigration, the province already selects most of its own immigrants.

12 "Provincial nominees allow the provinces and territories to select immigrants for specific skills that will contribute to the local economy. The Immigration and Refugee Protection Regulations establish a provincial nominee class, allowing provinces and territories that have agreements with CIC to nominate a certain number of workers. Nominees must meet federal admissibility requirements, such as those related to health and security." [http://www.cic.gc.ca/english/pub/you%2Dasked/section%2D08.html]

provincial nominees who come to Canada every year are nominated by this province. In 2000 and 2001, approximately one thousand provincial nominees (including family members) arrived in Manitoba, and the province is negotiating for an increase in these figures.[13] The success of this program has not, however, reached the Francophone community yet. While Manitoba's Jewish community has sponsored Jewish immigrants to settle mainly in the Winnipeg area, Manitoba's Mennonites have sponsored provincial nominees in their mostly rural settlement areas. But according to the Manitoba Government, the Francophone community is now actively considering their own involvement in the *Provincial Nominee Program*. It is an opportunity that needs to be explored with some urgency: less than one percent of the more than 2,500 provincial nominees that have settled in Manitoba since the start of the program are Francophones (Canada 2002b; Manitoba 2002).

Provincial nominees differ from other immigrants as the community commits itself to assisting the immigrant during settlement, which often includes having a job ready for nominees as soon as they arrive. Usually, interested individuals who have secured the assistance of an employer or a community will contact the provincial government which will then evaluate the request and, if approved, transmit the names to Citizenship and Immigration Canada. The selection procedure is, in fact, slightly less demanding than the regular CIC process. The reason is that immigrants have very clear support structures and settlement plans in place when they arrive in the country. This translates not only into an easier settlement process but also means much greater long-term retention of provincial nominees in the province where they first arrived.

Particularly promising is the latest PNP agreement with Nova Scotia. It specifies that the Francophone minority community is to be actively consulted as the agreement is being put in place in order to ensure that the Francophone community is a dynamic participant in the recruitment process. In addition, new immigrants are to be monitored for a period of five years after their arrival in Nova Scotia in order to evaluate the efficiency of the program with regard to integration success and the retention of immigrants in Nova Scotia. Francophone communities, in particular, will benefit by finding out how many immigrants have joined their ranks and with what degree of success.[14]

13 News release, *Canada and Manitoba discuss immigration issues and expand the provincial immigrant nominee program*, March 11, 2002. [http://www.cic.gc.ca/english/press/02/0204-pre.html]

14 Canada-Nova Scotia Agreement on Provincial Nominees (2002).

Provincial Nominees and Minority Communities (Recommendation 4)

The Federal Government should ensure that any existing and/or future agreements regarding Provincial Nominees are executed in ways that safeguard and strengthen the vitality of official language minority communities. Representatives from these communities must participate actively in the annual recruitment process so that an equitable number of Provincial Nominees settle into official language minority communities.

A strong Francophone community in Sudbury means: contact with the predominantly English-speaking environment is not as sudden and overwhelming as it would be in other contexts. Immigrants can use French in their professional and social life, while exploring and becoming increasingly familiar with English.

Regionalization

Settling into rural communities is not the first choice for newly arriving immigrants but it can be an enticing alternative when the conditions are right. An immigrant who had spent a few years in Northern Ontario puts it this way: "I'd rather be exotic in a small community than unemployed in a big city." While rural communities cannot match the range of services available in cities, they are able to offer more personalized attention which differs from the often anonymous treatment in large cities. A report (Harry Cummings & Associates 2001, pg. 21) commissioned by Citizenship and Immigration Canada echoes the immigrant's sentiment by reporting findings from rural Manitoba which indicate that "Despite the lack of resources, many communities (...) would be willing to assist in language, employment and social services. (...) The research revealed a strong desire among communities to develop the necessary support services and assistance to attract immigrants and retain them in rural areas." Quoting Montgomery (1991, pg. 108) the report points out that "if decent jobs are available, and if extended family members can be housed in the smaller municipalities, much of the relocation to large urban centres may not occur." Immigrants are very mobile at the beginning of their integration into Canada. If they do not find satisfactory employment during this time, whether in small towns or large cities, there is a great likelihood that they will move. However, as time progresses, immigrants change from being extremely mobile to becoming even more sedentary than the average Canadian.

Official language minority communities in a rural context who are interested in attracting immigrants should benefit from the renewed interest that Citizenship and Immigration Canada is placing on a wider geographic dispersion of immigrants. While the federal government is likely to announce specific measures to increase settlement in rural areas, Manitoba already awards points under its *Provincial Nominee Program* to candidates committed to settling in a rural area. Points for what is called "Regional development" can be obtained by immigrants if they

demonstrate that they have unique ties to a rural community. Such ties may be religious as in the case of the Mennonite community, but it may be feasible to use the French language as a way to recruit French-speaking immigrants to rural Francophone settlements, provided, of course, that some employment opportunities exist.

Francophone Immigrants Outside the Big Cities: African Professionals in Sudbury

"Many Francophone immigrants end up taking a close look at Sudbury," explains Bululu Kabatakaka, Director of Boreal International. Sudbury was not Mr. Kabatakaka's first destination when he came to Canada but in his professional capacity he is now very much involved in making sure that others find their way to Sudbury more directly. In his experience, African Francophones typically head for Quebec first. For them it is a natural choice because of the French language and the fact that many immigrant networks exist there. The enthusiasm about a vibrant Francophone environment, however, all too often turns to frustration when much time and effort is spent in a futile search for employment. Mr. Kabatakaka is blunt about what drives Francophone immigrants to Sudbury. "They come here because there is work. I know at least 15 professors of African origin, like myself, who teach at Collège Boréal, at Cambrian College or at Laurentian University. But there are also numerous immigrants, not necessarily Francophones, who work in the health sector here in Sudbury after having been unable to find jobs in Canada's big cities."

Moving to a place where you can work and afford your own home is very enticing. But what about forgoing the big city with its networks of ethnic immigrant organizations? Mr. Kabatakaka laughs. For most immigrants, he believes, it is important to become involved with their local community and Sudbury has a fair number of Francophone organizations, among them even those targeted specifically at African Francophones such as ACPAS (Association culturelle et professionnelle des africains de Sudbury). Plus, a strong Francophone community in Sudbury means: contact with the predominantly English-speaking environment is not as sudden and overwhelming as it would be in other contexts. Immigrants can use French in their professional and social life, while exploring and becoming increasingly familiar with English.

Are Francophone immigrants concerned about the fact that Sudbury is not close to any large metropolitan area? Not according to Mr. Kabatakaka. Sudbury has much to offer in its own right, he believes, and the fact that many big city distractions are absent from Sudbury is actually an advantage. The Collège Boréal, for example, has partnerships with educational institutions in Tunisia and France. When potential students and their parents need to be convinced that Collège Boréal is the right place, Mr. Kabatakaka points

Successful initial settlement experiences in a rural context are the best guarantee that immigrants will stay within rural communities.

Provincial Nominees and Minority Communities (Recommendation 4)

The Federal Government should ensure that any existing and/or future agreements regarding Provincial Nominees are executed in ways that safeguard and strengthen the vitality of official language minority communities. Representatives from these communities must participate actively in the annual recruitment process so that an equitable number of Provincial Nominees settle into official language minority communities.

A strong Francophone community in Sudbury means: contact with the predominantly English-speaking environment is not as sudden and overwhelming as it would be in other contexts. Immigrants can use French in their professional and social life, while exploring and becoming increasingly familiar with English.

Regionalization

Settling into rural communities is not the first choice for newly arriving immigrants but it can be an enticing alternative when the conditions are right. An immigrant who had spent a few years in Northern Ontario puts it this way: "I'd rather be exotic in a small community than unemployed in a big city." While rural communities cannot match the range of services available in cities, they are able to offer more personalized attention which differs from the often anonymous treatment in large cities. A report (Harry Cummings & Associates 2001, pg. 21) commissioned by Citizenship and Immigration Canada echoes the immigrant's sentiment by reporting findings from rural Manitoba which indicate that "Despite the lack of resources, many communities (...) would be willing to assist in language, employment and social services. (...) The research revealed a strong desire among communities to develop the necessary support services and assistance to attract immigrants and retain them in rural areas." Quoting Montgomery (1991, pg. 108) the report points out that "if decent jobs are available, and if extended family members can be housed in the smaller municipalities, much of the relocation to large urban centres may not occur." Immigrants are very mobile at the beginning of their integration into Canada. If they do not find satisfactory employment during this time, whether in small towns or large cities, there is a great likelihood that they will move. However, as time progresses, immigrants change from being extremely mobile to becoming even more sedentary than the average Canadian.

Official language minority communities in a rural context who are interested in attracting immigrants should benefit from the renewed interest that Citizenship and Immigration Canada is placing on a wider geographic dispersion of immigrants. While the federal government is likely to announce specific measures to increase settlement in rural areas, Manitoba already awards points under its *Provincial Nominee Program* to candidates committed to settling in a rural area. Points for what is called "Regional development" can be obtained by immigrants if they

demonstrate that they have unique ties to a rural community. Such ties may be religious as in the case of the Mennonite community, but it may be feasible to use the French language as a way to recruit French-speaking immigrants to rural Francophone settlements, provided, of course, that some employment opportunities exist.

Successful initial settlement experiences in a rural context are the best guarantee that immigrants will stay within rural communities.

Francophone Immigrants Outside the Big Cities: African Professionals in Sudbury

"Many Francophone immigrants end up taking a close look at Sudbury," explains Bululu Kabatakaka, Director of Boreal International. Sudbury was not Mr. Kabatakaka's first destination when he came to Canada but in his professional capacity he is now very much involved in making sure that others find their way to Sudbury more directly. In his experience, African Francophones typically head for Quebec first. For them it is a natural choice because of the French language and the fact that many immigrant networks exist there. The enthusiasm about a vibrant Francophone environment, however, all too often turns to frustration when much time and effort is spent in a futile search for employment. Mr. Kabatakaka is blunt about what drives Francophone immigrants to Sudbury. "They come here because there is work. I know at least 15 professors of African origin, like myself, who teach at Collège Boréal, at Cambrian College or at Laurentian University. But there are also numerous immigrants, not necessarily Francophones, who work in the health sector here in Sudbury after having been unable to find jobs in Canada's big cities."

Moving to a place where you can work and afford your own home is very enticing. But what about forgoing the big city with its networks of ethnic immigrant organizations? Mr. Kabatakaka laughs. For most immigrants, he believes, it is important to become involved with their local community and Sudbury has a fair number of Francophone organizations, among them even those targeted specifically at African Francophones such as ACPAS (Association culturelle et professionnelle des africains de Sudbury). Plus, a strong Francophone community in Sudbury means: contact with the predominantly English-speaking environment is not as sudden and overwhelming as it would be in other contexts. Immigrants can use French in their professional and social life, while exploring and becoming increasingly familiar with English.

Are Francophone immigrants concerned about the fact that Sudbury is not close to any large metropolitan area? Not according to Mr. Kabatakaka. Sudbury has much to offer in its own right, he believes, and the fact that many big city distractions are absent from Sudbury is actually an advantage. The Collège Boréal, for example, has partnerships with educational institutions in Tunisia and France. When potential students and their parents need to be convinced that Collège Boréal is the right place, Mr. Kabatakaka points

out to them that Sudbury offers the opportunity to focus on one's studies in French in a small city, combined with a chance to learn English at the same time. This combination, he says, has brought an increasing number of foreign students to Sudbury to study health sciences and information technology.

"Still, many Francophone immigrants end up leaving Sudbury," he cautions. As many university teachers and other professionals are married to equally qualified partners, it is these partners who are often unable to secure a position and cause both partners to look elsewhere. Organizations like Contact interculturel francophone and ACPAS are, however, are creating a network through which any opportunities that do open up within Sudbury become known about so that the new Francophone immigrant community continues to grow.

Qualification Recognition

Given an increasingly global employment market for skilled workers, the issue of qualification recognition has broad international dimensions. It cannot be handled properly if, at the national level, it is approached without coordination between the federal and provincial level. In cooperation with the provinces and regulatory bodies, a national solution needs to be found that respects the rights of the various jurisdictions but works towards the goal to which Canada has committed itself in international treaties. The portability of occupational and educational credentials has been addressed by UNESCO and Canada has undertaken to work within an international framework on these issues.

Canada has committed itself to facilitating international mobility and, with the cooperation of the provinces and territories, created an organization to promote the recognition of foreign credentials: the Canadian Information Centre for International Credentials (www.cicic.ca). CICIC was created in 1990 following Canada's ratification of the first UNESCO Convention on the Recognition of Studies, Diplomas and Degrees concerning Higher Education. It distributes information and supports the recognition and portability of Canadian and international educational and occupational qualifications.[15]

In spite of the objective of the agreement, many professional associations in Canada continue to be almost autonomous in their power to admit or refuse new members. Many immigrants, however, are unaware that if they intend to practise a regulated profession, such as engineering or nursing, the recognition of such credentials for the purpose of immigra-

15 For further information, see also: www.unesco.ca/english/CultureofPeace/PeaceKit/sheet12.htm.

out to them that Sudbury offers the opportunity to focus on one's studies in French in a small city, combined with a chance to learn English at the same time. This combination, he says, has brought an increasing number of foreign students to Sudbury to study health sciences and information technology.

"Still, many Francophone immigrants end up leaving Sudbury," he cautions. As many university teachers and other professionals are married to equally qualified partners, it is these partners who are often unable to secure a position and cause both partners to look elsewhere. Organizations like Contact interculturel francophone and ACPAS are, however, are creating a network through which any opportunities that do open up within Sudbury become known about so that the new Francophone immigrant community continues to grow. ■

Qualification Recognition

The new joint [UNESCO] convention stipulates that mutual recognition of qualifications must be granted by contracting states unless significant difference can be proved. The burden of proof lies with the competent authorities of the receiving country.

(Note: Canada has signed but not ratified the new convention. Only upon ratification does the convention become legally binding. For more information see iwww.cicic.ca/factsheets/factsheet3eng.stm)

Given an increasingly global employment market for skilled workers, the issue of qualification recognition has broad international dimensions. It cannot be handled properly if, at the national level, it is approached without coordination between the federal and provincial level. In cooperation with the provinces and regulatory bodies, a national solution needs to be found that respects the rights of the various jurisdictions but works towards the goal to which Canada has committed itself in international treaties. The portability of occupational and educational credentials has been addressed by UNESCO and Canada has undertaken to work within an international framework on these issues.

Canada has committed itself to facilitating international mobility and, with the cooperation of the provinces and territories, created an organization to promote the recognition of foreign credentials: the Canadian Information Centre for International Credentials (www.cicic.ca). CICIC was created in 1990 following Canada's ratification of the first UNESCO Convention on the Recognition of Studies, Diplomas and Degrees concerning Higher Education. It distributes information and supports the recognition and portability of Canadian and international educational and occupational qualifications.[15]

In spite of the objective of the agreement, many professional associations in Canada continue to be almost autonomous in their power to admit or refuse new members. Many immigrants, however, are unaware that if they intend to practise a regulated profession, such as engineering or nursing, the recognition of such credentials for the purpose of immigra-

15 For further information, see also: www.unesco.ca/english/CultureofPeace/PeaceKit/sheet12.htm.

tion is entirely separate from their recognition by professional associations. As a result, the recognition, or often rather non-recognition, of foreign credentials is a painful experience for many immigrants.

Citizenship and Immigration Canada's latest form[16] indicates that immigrants are now at least being informed about the potential hurdles to professional integration in Canada:

I understand that if I wish to work in a regulated occupation, it is my responsibility to obtain information on the licensing requirements from the appropriate regulatory body in Canada and that should I be issued a permanent resident visa for Canada, I am not guaranteed employment in Canada in my occupation or in any other occupation.

Clearly, the future for credential recognition can only lie in better intra-Canadian coordination and in closer international cooperation. Immigrants need to know which, if any, retraining steps they should undertake in order to become licensed, so that they will be able to practice their profession as soon as possible after their arrival in Canada.

An opportunity exists for official language minority communities to play a role in working with professional associations to ensure faster recognition of immigrant credentials. Given the links of Francophone professionals with their associations, pilot projects could be explored that would fast-track minority language immigrants through the licensing procedure. Professionals within the minority community should lobby from within professional associations to achieve greater openness towards the acceptance of foreign-trained professionals. The advantage would be felt immediately by Francophone communities if, for example, medically underserviced areas with a need for Francophone doctors and nurses would be able to draw on foreign-trained Francophone health professionals who presently find it very difficult to be licensed to work in Canada. Minority communities can draw inspiration from existing initiatives, such as the B.C. *Foreign-Trained Engineer Pilot Project.* It is the result of cooperation between British Columbia's Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services and the Canadian Council of Professional Engineers. The plan is to allow immigrant engineers to write licensing exams soon after their arrival in B.C. (Godfrey et al. 2001) The project helps un- or underemployed engineers acquire the work experience they need to qualify for a professional licence and assists engineering associations to improve their accreditation policies. Official language minority communities should explore similar projects with the help of professionals in their own ranks which could specifically target areas where there is currently a shortage of minority language professionals.

16 Skilled worker immigrant application form [http://www.cic.gc.ca/english/pdf/kits/forms/imm0008_1e.pdf].

Qualification Recognition (Recommendation 5)

The Federal Government, in cooperation with the provinces and territories, needs to pursue its commitment under the UNESCO Convention on the Recognition of Studies, Diplomas and Degrees concerning Higher Education so that immigrants can exercise their professions in Canada. In its efforts, the Federal Government must ensure that immigrants settling in official language minority communities are not disadvantaged due to the origin and language of their credentials, which may differ from the majority of immigrants in a given province or territory.

Outlook

Canada competes for highly skilled immigrants with other countries around the world. But even once immigrants decide to move to Canada, the competition does not stop. Canada's regions compete with each other for the arrival of the best and the brightest Canadian immigrants. And the minority and majority language communities compete with each other for the immigrant's civic commitment in terms of his or her choice of schooling and community involvement.

Citizenship and Immigration Canada is currently considering ways to regionalize the flow of immigration, which would oblige immigrants to settle and remain in regions outside Canada's major centres for a period of time in the hope that initial settlement will turn into long-term attachment. This is to help rural communities obtain a fair share of immigrants. Official language minority communities are in a similar position: here, too, mechanisms must be devised to orient immigrants towards these communities. These mechanisms must then be backed up by favourable settlement conditions which will turn newly arriving immigrants into fully contributing members of the minority community.

The challenge for minority communities is to offer immigrant guidance and support at a level that not only equals what is available from the majority community but exceeds it. It is not necessarily the number of services that counts, but their quality. An immigrant, for example, who arrives late at night with his or her family at the airport, is greeted by a representative of the community, taken to a motel, told that his or her children will be picked up by the school bus the next morning and the next day receives a brief introduction to all the important first steps to get settled in his new home is likely to want to become a committed participant in that

province's linguistic minority community. All too often, though, as immigrants move from settlement to adaptation and on to the contribution phase, the challenges become more complex, the minority community's assistance less targeted and, as a result, the immigrant's link with the community begins to weaken. Continued assistance and contact with immigrants throughout their initial years is crucial if the community is to eventually benefit from the presence of immigrants when they have reached the contribution phase.

CIFODE: Spicy Sauces and Effective Job Training in a Cooperative Environment

Few people will have heard of Belldajia. Belldajia is a Somali expression, means community sharing in the mother tongue and... is a sauce. Once a week, immigrant women from Francophone parts of Africa gather in an Ottawa community centre and produce a tasty, spicy sauce made from a variety of vegetables. It can be used to enhance anything from pasta to hamburgers and is sold through a network of small corner stores. The sauce is prepared by the women. For food distribution and marketing, "les mamans" rely on their French- and English-speaking children who have grown up in Ottawa, know the city well and speak both official languages.

Like a prism, this small, cooperative community venture provides an insight into some of the creative solutions Francophone immigrants in Ottawa have devised to overcome the challenges of settling in a new country. Some immigrant women actually bring considerable commercial experience to the Belldajia project as they were successful small business owners in their countries of origin. The most successful among them earned the title "Mamans Benz," since they were able to afford cars. Upon arrival in Canada, few of them could apply their commercial skills, being left to care for the children as their husbands are the first to go out and look for work. Belldajia is a small but important arena where these women can apply their skills and experience. Another aspect of the Belldajia project is its cooperative structure. The experience which these women have had in communal activities in their home countries is being applied in Canada and has helped them to establish a small, self-sustained business enterprise.

Belldajia is, in fact, only one of many projects being supervised by CIFODE, a small non-profit organization in Ottawa. Founded in 1996, the Centre d'intégration et de formation en développement économique has provided professional training and created employment opportunities for immigrant Francophone women. Maryan Bile, director of CIFODE, explains.

Qualification Recognition (Recommendation 5)

The Federal Government, in cooperation with the provinces and territories, needs to pursue its commitment under the UNESCO Convention on the Recognition of Studies, Diplomas and Degrees concerning Higher Education so that immigrants can exercise their professions in Canada. In its efforts, the Federal Government must ensure that immigrants settling in official language minority communities are not disadvantaged due to the origin and language of their credentials, which may differ from the majority of immigrants in a given province or territory.

Outlook

Canada competes for highly skilled immigrants with other countries around the world. But even once immigrants decide to move to Canada, the competition does not stop. Canada's regions compete with each other for the arrival of the best and the brightest Canadian immigrants. And the minority and majority language communities compete with each other for the immigrant's civic commitment in terms of his or her choice of schooling and community involvement.

Citizenship and Immigration Canada is currently considering ways to regionalize the flow of immigration, which would oblige immigrants to settle and remain in regions outside Canada's major centres for a period of time in the hope that initial settlement will turn into long-term attachment. This is to help rural communities obtain a fair share of immigrants. Official language minority communities are in a similar position: here, too, mechanisms must be devised to orient immigrants towards these communities. These mechanisms must then be backed up by favourable settlement conditions which will turn newly arriving immigrants into fully contributing members of the minority community.

The challenge for minority communities is to offer immigrant guidance and support at a level that not only equals what is available from the majority community but exceeds it. It is not necessarily the number of services that counts, but their quality. An immigrant, for example, who arrives late at night with his or her family at the airport, is greeted by a representative of the community, taken to a motel, told that his or her children will be picked up by the school bus the next morning and the next day receives a brief introduction to all the important first steps to get settled in his new home is likely to want to become a committed participant in that

province's linguistic minority community. All too often, though, as immigrants move from settlement to adaptation and on to the contribution phase, the challenges become more complex, the minority community's assistance less targeted and, as a result, the immigrant's link with the community begins to weaken. Continued assistance and contact with immigrants throughout their initial years is crucial if the community is to eventually benefit from the presence of immigrants when they have reached the contribution phase.

CIFODE: Spicy Sauces and Effective Job Training in a Cooperative Environment

Few people will have heard of Belldajia. Belldajia is a Somali expression, means community sharing in the mother tongue and... is a sauce. Once a week, immigrant women from Francophone parts of Africa gather in an Ottawa community centre and produce a tasty, spicy sauce made from a variety of vegetables. It can be used to enhance anything from pasta to hamburgers and is sold through a network of small corner stores. The sauce is prepared by the women. For food distribution and marketing, "les mamans" rely on their French- and English-speaking children who have grown up in Ottawa, know the city well and speak both official languages.

Like a prism, this small, cooperative community venture provides an insight into some of the creative solutions Francophone immigrants in Ottawa have devised to overcome the challenges of settling in a new country. Some immigrant women actually bring considerable commercial experience to the Belldajia project as they were successful small business owners in their countries of origin. The most successful among them earned the title "Mamans Benz," since they were able to afford cars. Upon arrival in Canada, few of them could apply their commercial skills, being left to care for the children as their husbands are the first to go out and look for work. Belldajia is a small but important arena where these women can apply their skills and experience. Another aspect of the Belldajia project is its cooperative structure. The experience which these women have had in communal activities in their home countries is being applied in Canada and has helped them to establish a small, self-sustained business enterprise.

Belldajia is, in fact, only one of many projects being supervised by CIFODE, a small non-profit organization in Ottawa. Founded in 1996, the Centre d'intégration et de formation en développement économique has provided professional training and created employment opportunities for immigrant Francophone women. Maryan Bile, director of CIFODE, explains.

"As far as training is concerned, we are focusing on two programs. One is called *Cashier and Customer Service Training.* Twelve weeks of classes are followed by four weeks of practical training at companies like The Bay or Your Independent Grocer. This program has been running since 1999. Out of 30 participants 20 are currently employed in the service industry. The second program is called *Bilingual Training for Office Assistants* and helps immigrants find an administrative position in the public or private sector. This training program is offered in partnership with the Social Planning Council of Ottawa-Carleton. The program starts with 12 weeks of teaching covering topics like word processing, formal letter writing skills as well as English and French language training. Afterwards, the participants complete a twelve-week internship program in the public sector."

One cornerstone of CIFODE's activities is the conviction that "integration is only possible through employment and financial independence." CIFODE recognizes that there can be many obstacles for immigrants on the road to becoming fully integrated into Canadian society, but removing these obstacles is a long-term process. What immigrants need is immediate assistance. Once they gain a foothold in the labour market, the more pernicious hurdles, such as the non-recognition of educational experiences gained outside Canada or systemic discrimination, can be tackled from a position of moderate success.

CIFODE has been able to act as a catalyst for success with few resources. On a recent program, they asked an unemployed computer technician to teach participants in the administrative training program some basic computing and word processing skills. The participants received professional instruction while the technician completed a traineeship with CIFODE and was able to put this down as valuable work experience in Canada. In the end, he was able to find a job because CIFODE was able to provide him with a reference for future employers.

Maryan Bile is proud of the partnership CIFODE has been able to establish with federal and municipal partners: "Without the commitment and cooperation of the Public Service Commission of Canada and the City of Ottawa, the *Bilingual Training Program for Office Assistants* would never have seen the light of day. We were very pleasantly surprised to work with civil servants who were respectful of diversity, open, professional and had a keen sense of ethics and values."

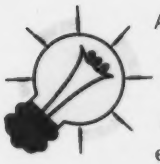
In June 2002, CIFODE held its largest ever diploma awarding ceremony. As close to 50 graduates walked onto the stage in a Vanier community centre to receive their diplomas, many had moving and encouraging messages to relate about their *Bilingual Training Program for Office Assistants.* For many the course was the long-awaited light at the end of a tunnel. "When you are on

welfare, you have no dignity," is how one person described his experience before the course. Fortunately for him and about 70% of the other graduates, he has now found employment and feels that he is finally able to contribute and participate fully as a French-speaking Canadian in Ontario.

Beyond integration services, communities need to become mobilized and committed to making immigration a success, and enlist federal and provincial government support to help them do so. Progress depends on comprehensive strategies but also on the many small initiatives that individuals or small groups can take. Progress also means greater communication between official language minority communities on immigrant integration across the country. The establishment of a *Clearinghouse for Minority Official Language Immigration* would allow local initiatives across the country to explore and build upon existing approaches in other communities, instead of each one working in isolation at the risk of "reinventing the wheel." A clearinghouse would act as a platform where information on minority official language approaches to immigration is stored and then made available to communities across the country. The clearinghouse would also host regular encounters for those working with immigrants in each community.

The first steps towards a more concerted approach have already been taken: In February 2001, the Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) published the report of its Dialogue Task Force, encouraging communities to reach out and become more inclusive. In March 2002, a Steering Committee was created which brings together representatives from Citizenship and Immigration Canada and Francophone minority communities. In order to help the Committee draw up an action plan to promote the settlement and integration of more francophone immigrants outside Quebec, a study was commissioned to investigate the capacities of six cities across Canada to offer settlement services to Francophone newcomers. These are encouraging signs that a definite momentum is building to ensure that the needs of Francophone communities for more immigrants and better integration are being taken seriously.

Above all, though, official language minority communities should understand that immigration offers them an opportunity to build on core Canadian values. Canada has set itself firmly on a course of building a united country out of its diverse linguistic and cultural origins. Through the vitality of its two official languages, Canadians support an understanding of diversity that goes beyond the celebration of one's heritage. It means giving daily and vocal expression to one's linguistic



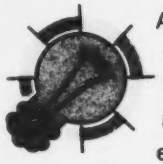
As more and more Canadians are expressing the unique combinations of their backgrounds and see themselves as carriers of multiple identities, the role of communities is changing. They are increasingly becoming vehicles for the expression and promotion of interests and identities (such as language) that one has chosen freely (Quell 2000). The consequence for official language minority communities is that they need to embrace multifaceted identities. Under the roof of a common language, many other identities can coexist.

welfare, you have no dignity," is how one person described his experience before the course. Fortunately for him and about 70% of the other graduates, he has now found employment and feels that he is finally able to contribute and participate fully as a French-speaking Canadian in Ontario. ■

Beyond integration services, communities need to become mobilized and committed to making immigration a success, and enlist federal and provincial government support to help them do so. Progress depends on comprehensive strategies but also on the many small initiatives that individuals or small groups can take. Progress also means greater communication between official language minority communities on immigrant integration across the country. The establishment of a *Clearinghouse for Minority Official Language Immigration* would allow local initiatives across the country to explore and build upon existing approaches in other communities, instead of each one working in isolation at the risk of "reinventing the wheel." A clearinghouse would act as a platform where information on minority official language approaches to immigration is stored and then made available to communities across the country. The clearinghouse would also host regular encounters for those working with immigrants in each community.

The first steps towards a more concerted approach have already been taken: In February 2001, the Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) published the report of its Dialogue Task Force, encouraging communities to reach out and become more inclusive. In March 2002, a Steering Committee was created which brings together representatives from Citizenship and Immigration Canada and Francophone minority communities. In order to help the Committee draw up an action plan to promote the settlement and integration of more francophone immigrants outside Quebec, a study was commissioned to investigate the capacities of six cities across Canada to offer settlement services to Francophone newcomers. These are encouraging signs that a definite momentum is building to ensure that the needs of Francophone communities for more immigrants and better integration are being taken seriously.

Above all, though, official language minority communities should understand that immigration offers them an opportunity to build on core Canadian values. Canada has set itself firmly on a course of building a united country out of its diverse linguistic and cultural origins. Through the vitality of its two official languages, Canadians support an understanding of diversity that goes beyond the celebration of one's heritage. It means giving daily and vocal expression to one's linguistic



As more and more Canadians are expressing the unique combinations of their backgrounds and see themselves as carriers of multiple identities, the role of communities is changing. They are increasingly becoming vehicles for the expression and promotion of interests and identities (such as language) that one has chosen freely (Quell 2000). The consequence for official language minority communities is that they need to embrace multifaceted identities. Under the roof of a common language, many other identities can coexist.

and cultural identity. Canada's youth is not only fortunate to grow up in a country that values its linguistic duality and ethnic pluralism but, as a consequence, is also eager to explore other communities and cultures. While English-speaking Canadians have enjoyed the enrichment that follows from the integration of immigrants, it is now Canada's Francophones who need to be given the tools to benefit from such pluralism. As Canada reaches out and seeks to attract immigrants who will contribute to the vitality of English and French spoken in a minority context, it must be prepared to offer these precious newcomers as smooth a path towards successful integration as possible. Francophone minority communities, in particular, can ill afford for immigrants to have settlement experiences which will cause them to "passer du côté anglais," as one interviewee put it. "Passer du côté anglais" means that Francophone immigrants are giving up on the capacity of Francophone communities to assist and guide them on the way towards successful integration. It means that immigrants are taking their children out of Francophone schools because integration in Anglophone schools is seen as easier. In the final analysis, it means that immigrants are giving up on the prospect of an inclusive, multicultural Francophone community. Canada owes it to its history and values that this does not happen.

In 2004 Canada will celebrate the 400th anniversary of the arrival and first explorations of Samuel de Champlain and the establishment of the first French settlements. Looking back, these celebrations will be an occasion for all Canadians to reflect on the historic roots of Francophones in Canada. Looking forward, they should provide Canadians with an opportunity to understand the continuity, diversity and resulting vibrancy within our country's official language minority communities.

Recommendations

1. **Attract and Retain:** The Federal Government has made a commitment to supporting the development and vitality of official language minority communities under the *Immigration and Refugee Protection Act*. The Minister of Citizenship and Immigration must establish long-term selection and retention targets for immigrants for immigrants to official language minority communities. These targets must not only reflect the demographic percentage of these communities within the general population but also compensate for inequitable immigration rates in the past.
2. **Up-to-date Information on Communities:** In 1999, the Commissioner had recommended to Citizenship and Immigration Canada that current information about official language minority communities be made available to immigration officials. The Commissioner maintains her recommendation and further proposes that a website be created to provide information about Official Language Minority Communities which would also serve as a three-way interactive communication tool facilitating direct contact between minority community representatives, immigration officials and potential immigrants.
3. **Settlement Monitoring:** In order to evaluate the effectiveness of attracting immigrants into official language minority communities, the Federal Government should establish a long-term monitoring mechanism. Such a mechanism would not only allow it to report on the number of newly arriving immigrants but would be able to assess the retention of immigrants within official language minority communities.
4. **Provincial Nominees and Minority Communities:** The Federal Government should ensure that any existing and/or future agreements regarding Provincial Nominees are executed in ways that safeguard and strengthen the vitality of official language minority communities. Representatives from these communities must participate actively in the annual recruitment process so that an equitable number of Provincial Nominees settle into official language minority communities.
5. **Qualification Recognition:** The Federal Government, in cooperation with the provinces and territories, should pursue its commitment under the UNESCO Convention on the Recognition of Studies, Diplomas and Degrees concerning Higher Education to assist immigrant professionals obtain licensing in Canada. In its efforts, the Federal Government must ensure that immigrants settling in official language minority communities are not disadvantaged due to the origin and language of their credentials which may differ from the majority of immigrants.

Glossary

Term	Explanation
CIC	Citizenship and Immigration Canada.
Credential Assessment	The evaluation of degrees earned at foreign educational institutions to establish equivalency with similar degrees in the Canadian context.
First Official Language Spoken	A derived language variable that combines answers from questions on knowledge of official languages, mother tongue and home language.
Immigrants	Refers to persons with the status of permanent resident in the year indicated where CIC data is used. When the data is census-based it refers to persons who were born outside Canada and are, or have been, permanent residents in Canada.
Official language minority community (OLMC)	A community whose official language is not the language of the majority community.
Mother Tongue	Refers to the first language a person learned at home in childhood and still understands. Some people may declare that they learned two or more languages simultaneously.
Official Language Knowledge	Official language knowledge refers to the ability of a person to conduct a conversation in English only, in French only, in both English and French or in neither English nor French.
Provincial Nominee Program	Agreements between CIC and individual provinces/territories to facilitate the selection of immigrants by a province/territory, allowing greater flexibility for specific needs to be addressed. Provinces/territories establish their own criteria and processes to nominate immigrants.
Regulatory body, regulated and unregulated occupations	Approximately 20 percent of occupations in Canada are regulated, mostly to protect the health and safety of the public (e.g. nurses, engineers, teachers, and electricians). Immigrants who wish to work in regulated occupations need to obtain a license from a provincial regulatory body, usually a professional association. Licensing requirements often include education from a recognized school, Canadian work experience and/or completion of a technical exam. Unregulated professions are those occupations that may be practised without licensing.

Appendix I: Phases and Dimensions of Immigration

Dimensions → / Phases ↓	Language	Employment		Community
	Majority & Minority Language Skills	**Qualification Recognition**	**Canadian Work Experience**	**Inclusion within Community** (non-employment needs)
Selection (guidance)	OLMC conveys information about local language setting to Canadian missions abroad. Canadian missions abroad inform immigrants of language requirements and propose language classes.	OLMC members belonging to professional associations determine OLMC professional needs (e.g. need for Francophone nurses) and work towards filling such jobs with foreign-trained professionals. Recruitment proposals are made through initiatives such as the Provincial Nominee Programs.	OLMC motivates its business members to commit to providing basic level employment opportunities to newcomers MOL businesses prepare to hire immigrants so they can obtain experience and references in Canadian labour market.	OLMC prepares documentation on community services. OLMC interacts with immigrants by phone and e-mail before arrival.
Settlement (dependence)	After arrival, OLMC offers or directs immigrants to appropriate language instruction.	OLMC employment counsellors follow up with immigrant and majority institutions to ensure steps towards qualification recognition are taken effectively.	OLMC employment counsellors inform OLMC business members of newcomers looking for basic level employment. OLMC businesses hire immigrants into first Canadian jobs.	OLMC institutions generally act as *family doctor*, providing direct assistance within OLMC institutions (e.g. education, health care) when possible, otherwise cooperating with and referring to majority institutions.
Adaptation (increasing self-reliance)	Having been informed about available language resources, immigrant either continues with classes or improves his or her language skills outside the classroom to become functionally bilingual. OLMC and/or majority institution provide such classes. Immigrant becomes functionally bilingual while continuing to practice minority language through OLMC activities.	OLMC counsellors and immigrant review professional employment options. Options and obstacles are clearly identified to avoid frustration through false hopes. Immigrant pursues qualification recognition, retraining or accepts employment at lower professional level or in a different field. At this point, OLMC has reasonable expectation of gaining a well-integrated new member.	Immigrant is working in an OLMC business, possibly on a temporary, internship basis.	Immigrant is becoming more self-reliant and begins to determine community affiliation on hihe or sher own. Immigrant knows what support is available from OLMC and majority institutions and is able to call on these as needed. Immigrant begins, for example, to participate in OLMC school activities.
Contribution (independence, voluntary association	Immigrant has become functionally bilingual. He or she copes with the need to know majority language but also sees the benefit of MOL. Is not afraid that minority language schooling will cause children to experience difficulties with majority language but understands the opportunity for children to become fully bilingual.	Immigrant is attaining previously identified professional goals (not necessarily those initially hoped for but those set realistically throughout the course of integration) and working in a position in line with his or her objectives. The path to further advancement is clear.	Immigrant has established a Canadian employment record.	Immigrant is able to freely choose social institutions and community involvement. Faced with the opportunity of being involved in OLMC, country-of-origin community and/or majority language community activities, immigrant chooses continued involvement with OLMC. OLMC gains a new "member."

As an immigrant moves from dependence on minority language service delivery to autonomy, his or her ties with the OLMC result less from necessity than from choice. OLMC needs to transform utilitarian bond into voluntary community involvement.

Appendix II: Official Languages Among General and Immigrant Populations Across Canada

Distribution of General and Immigrant Population by First Official Language Spoken (FOLS)[17]

	Total population	English FOLS (% indicates share of English FOLS among total population)	French FOLS	Total Immigrants	English FOLS (% indicates share of immigrants among English FOLS)	French FOLS (% indicates share of immigrants among French FOLS)
Quebec	7,045,080	842,100 (12%)	5,963,675	664,495 (9.43%)	223,855 (26.58%)	293,045 (4.91%)

	Total population	English FOLS	French FOLS (% indicates share of French FOLS among total population)	Total Immigrants	English FOLS (% indicates share of immigrants among English FOLS)	French FOLS (% indicates share of immigrants among French FOLS)
ROC	21,483,050	20,079,665	927,205 (4.3%)	4,306,570 (20.05%)	3,902,515 (19.44%)	44,375 (4.79%)
Ontario	10,642,790	9,860,780	480,650 (4.5%)	2,724,490 (25.60%)	2,463,195 (24.98%)	28,210 (5.87%)
British Columbia	3,689,760	3,532,485	50,285 (1.4%)	903,190 (24.48%)	809,510 (22.92%)	7,425 (14.77%)
Alberta	2,669,200	2,580,675	49,390 (1.9%)	405,140 (15.18%)	373,635 (14.48%)	3,065 (6.21%)
New Brunswick	729,625	487,205	240,055 (32.9%)	24,380 (3.34%)	21,185 (4.35%)	2,590 (1.08%)
Manitoba	1,100,295	1,041,225	45,565 (4.1%)	135,940 (12.35%)	127,095 (12.21%)	1,285 (2.82%)
Nova Scotia	899,970	863,720	34,090 (3.8%)	41,960 (4.66%)	40,005 (4.63%)	840 (2.46%)
Saskatchewan	976,615	953,775	17,315 (1.8%)	52,315 (5.36%)	49,535 (5.19%)	530 (3.06%)
Newfoundland	547,160	544,360	2,180 (0.4%)	8,490 (1.55%)	8,080 (1.48%)	215 (9.86%)
Prince Edward Island	132,855	127,425	5,275 (4.0%)	4,395 (3.31%)	4,270 (3.35%)	80 (1.52%)
Yukon Territory	30,655	29,455	1,080 (3.5%)	3,195 (10.42%)	3,065 (10.41%)	75 (6.94%)
Northwest Territories	64,125	58,560	1,320 (2.1%)	3,075 (4.80%)	2,940 (5.02%)	60 (4.55%)

	Total population	English FOLS	French FOLS (% indicates share of French FOLS among total population)	Total Immigrants	English FOLS (% indicates share of immigrants among English FOLS)	French FOLS (% indicates share of immigrants among French FOLS)
Canada	28,528,125	20,921,770	6,890,880 (24.2%)	4,971,070 (17.43%)	4,126,375 (19.72%)	337,410 (4.90%)

(Source: 1996 Census of Canada)

17 Table does not show English & French FOLS or no FOLS. The sum of English and French is therefore not equal to the totals. At the time that this document was published, Statistics Canada had not yet released its figures regarding language knowledge and language use from the 2001 Census.

References

Butt, Jeff. *Newfoundland and Labrador Heritage* [Web page]. Memorial University of Newfoundland, 1998 [cited October 6, 2002]. Available from http://www.heritage.nf.ca/society/modern_french.html.

Canada. Department of Citizenship and Immigration. Figures provided by CIC based on special calculations request. Ottawa: Citizenship and Immigration Canada, 2002a.

___. Facts and Figures 2001 – *Immigration Overview.* Ottawa: Citizenship and Immigration Canada, 2002b.

Centre de ressources communautaire. *Le centre qui appuie sa communauté.* Saint-Boniface: Société franco-manitobaine, 2001.

Chambon, Adrienne, et al. *L'immigration et la communauté franco-torontoise : Rapport final.* Toronto: Centre de recherches en éducation franco-ontarienne (CREFO), 2001.

Chevalier, Anne-Claire. *Rapport statistique d'Éducacentre – Hiver 2000.* Vancouver: Éducacentre, 2000.

Chinese Family Service of Greater Montreal. *Access to the Quebec Order of Engineers.* Bulletin (Chinese Family Service of Greater Montreal), 2000, p. 4.

CIFODE. Partnership Agreement between the Public Service Commission/ CIFODE/Rainbow Skills Development Centre. Ottawa: CIFODE, 2000.

___. Rapport d'activités de CIFODE 2001. Ottawa: CIFODE, 2001a.

___. Renseignement sur l'organisme. Ottawa: CIFODE, 2001b.

CIFODE/Rainbow Skills Development Centre. Programme de formation bilingue en administration de bureau. 2001.

CLAM. *Rapport d'activités 2000-2001.* Montréal: Carrefour de Liaison et d'Aide Multi-ethnique, 2001.

Commissioner of Official Languages. Immigration and the *Vitality of Canada's Official Language Communities: Policy, Demography and Identity.* Ottawa: Public Works and Government Services Canada, 2002.

COSTI. Brief to the Minister of Citizenship and Immigration on the Legislative Review Advisory Group's Report "Not Just Numbers: A Canadian Framework for Future Immigration." Toronto: COSTI, 1998. Available from web.idirect.com/~costi/whats_new/Legislative_Rev.htm.

Éducacentre. *Rapport Annuel.* Vancouver: Éducacentre, 2000a.

___. *Rapport statistique d'Éducacentre, Hiver 2000.* Vancouver: Éducacentre, 2000b.

___. *Initiation à l'entrepreneuriat.* Vancouver: Éducacentre, 2001a.

___. *Programmation Automne 2001.* Vancouver: Éducacentre, 2001b.

References

Fédération des communautés Francophones et acadienne du Canada (FCFA). *Report of the Dialogue Task Force.* Ottawa: FCFA, 2001.

Godfrey, Phyllis, et al. *The BC Foreign-Trained Engineer Pilot Project.* Paper read at Recognizing Learning: Building Canada's Future Prosperity – A call to action!, at Halifax, 2001.

Harry Cummings & Associates. *Study on Settlement Services for Newcomers in Isolated Rural Areas and Small Towns in Ontario* (funded by CIC and OASIS). Guelph: 2001.

MAGMA. *Volunteer Opportunities: A Whole New World of Friendship.* Moncton: Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc., 2000.

___. *Annual Report.* Moncton: Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc., 2001a.

Manitoba. Letter to Office of the Commissioner of Official Languages. August 7, 2002.

Montgomery, R. "Predicting Vietnamese Refugee Adjustment to Western Canada." *International Migration,* 29: 1, 1991.

Quebec. Assemblée nationale. Commission permanente de la culture. *Consultation générale sur le plan triennal d'immigration pour la période 2001-2003.* Quebec: Assemblée nationale, 2000.

Quell, Carsten. *Speaking the Languages of Citizenship.* Unpublished Ph.D. thesis. Toronto: University of Toronto, 2000.

Ricard, Phillippe. "La SAANB se penche sur l'immigration en Acadie." *L'Acadie Nouvelle,* June 14, 2002.

Roussel, Chantal. "La culture, symbole d'identité en Acadie." *Le Front,* November 28, 2001, p. 11.

Service à la famille chinoise du Grand Montréal. *2000-2001 Rapport Annuel.* Montreal: Service à la famille chinoise du Grand Montréal, 2001.

Société franco-manitobaine. *De génération en génération 2001-2050 : agrandir l'espace Francophone au Manitoba.* Saint-Boniface: Société franco-manitobaine, 2001.

Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick. Rapport de la journée de réflexion sur l'accueil et l'intégration tenue le 15 juin 2002.

Tchatat, Léonie, ed. *Taloua – magazine de la jeune femme,* 1: 1, 2002.

Therrien, Joanne and Société franco-manitobaine. *L'accueil des personnes immigrantes d'expression française au Manitoba.* Saint-Boniface: Société franco-manitobaine, 2002.

L'immigration et les langues officielles :

Obstacles et possibilités qui se présentent aux immigrants et aux communautés

Site web : www.ocol-clo.gc.ca
© *Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2002*
N° de cat. : SF31-64/2002
ISBN : 0-662-66947-9

Imprimé sur du papier recyclé

Printed on recycled paper

L'immigration et les langues officielles :

Obstacles et possibilités qui se présentent aux immigrants et aux communautés

Auteur : Carsten Quell

Novembre 2002

Table des matières

Avant-propos 3

Chapitre 1 : Un urgent besoin d'immigrants 5

Un déficit criant : l'immigration dans les communautés francophones minoritaires 5

Nouveaux pays sources : Qui est considéré comme francophone? 9

Intervention de la commissaire : Plus de points pour les immigrants bilingues 11

Pour façonner la dualité linguistique de demain, il faut établir des objectifs concrets 15

Conclusion 21

Chapitre 2 : Rapprocher les immigrants et les communautés 23

Comprendre les étapes et les dimensions de l'immigration 23

L'étape de la sélection : De grandes attentes 27

L'étape de l'établissement : Titres de compétences et expérience canadienne 30

L'étape de l'adaptation : Planifier l'avenir 36

L'étape de la contribution : Une intégration à double sens 39

Conclusion 43

Chapitre 3 : Sur la voie de la réussite 47

Assurer le maintien des immigrants sur place 47

Programme des candidats d'une province 50

Régionalisation 52

Reconnaissance des qualifications 55

Perspectives 57

Liste des recommandations 63

Glossaire 65

Annexe I : Étapes et dimensions de l'immigration 66

Annexe II : Utilisation des langues officielles au sein de la population générale et de la population immigrante au Canada 67

Références 68

Des noms fictifs sont utilisés dans les témoignages pour protéger la vie privée des immigrantes et immigrants cités.

Tableaux et témoignages

Tableaux

Tableau 1 : Immigrants francophones selon la langue maternelle et la connaissance des langues officielles (2001) 10
Tableau 2 : Immigrants francophones s'établissant ailleurs qu'au Québec 17
Tableau 3 : Comparaison entre le pourcentage d'immigrants au sein des communautés francophones et anglophones, par province 17
Tableau 4 : Étapes et dimensions de l'immigration 24
Tableau 5 : Raisons de l'échec de l'intégration dans une communauté minoritaire de langue officielle 25
Tableau 6 : Succès ou échec? Deux cheminements pour les immigrants et les communautés 38
Tableau 7 : Pistes de maintien et mécanismes de vérification 48

Témoignages

Éléments essentiels de la réussite pour l'immigrant : Ténacité, réseautage et capacité d'adaptation 7
Francophone par choix : Une immigrante en Colombie-Britannique 10
Les Chinois au Québec : Approches novatrices pour la reconnaissance des titres de compétences 18
Du Maroc au Manitoba : Une transition réussie 26
Éducacentre : Compétences linguistiques et capacité d'établissement pour les nouveaux arrivants francophones sur la côte ouest du Canada 29
Inciter les nouveaux arrivants à rester : L'organisme MAGMA de Moncton 31
Gens d'affaires immigrants francophones en Colombie-Britannique 33
Comment user de persuasion en douceur 35
Centre des jeunes francophones de Toronto 44
Immigrants francophones à l'extérieur des grandes villes : Les professionnels africains à Sudbury 53
CIFODE : Des sauces épicées et une formation professionnelle efficace dans un cadre coopératif 58

Avant-propos

Chaque année, entre 200 000 et 250 000 étrangers choisissent de venir vivre au Canada. Ces nouveaux arrivants sont précieux pour le Canada, car ils contribuent à la prospérité économique et à la stabilité démographique du pays, et devraient renforcer son tissu social et linguistique dans le respect de ses valeurs fondamentales. Dans ce contexte, la politique d'immigration devrait être telle qu'elle favorise le maintien d'un équilibre entre les populations francophones et anglophones de tout le pays. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas : aux fins de l'étude, nous avons ciblé les communautés où on parle une langue officielle dans un contexte minoritaire et où le nombre d'immigrants est trop faible par rapport à la moyenne nationale. À l'heure actuelle, le faible taux d'immigration est une préoccupation de taille pour les minorités francophones. En effet, toutes proportions gardées, les communautés francophones comptent moins du quart du volume d'immigrants que les communautés anglophones.

Si on parle toutefois d'immigration sous un angle strictement numérique, c'est comme si on regardait la terre du haut des airs : on a une belle vue d'ensemble, mais peu de détails. Bien entendu, la vue d'ensemble est utile, voire nécessaire, mais elle nous donne rarement de l'information sur les réalités du quotidien. Pensons-y, l'immigration, c'est des milliers de familles du monde entier qui foulent le sol canadien, nombre d'entre elles pour la première fois, et qui doivent s'adapter à un nouvel environnement, souvent très différent de ce qu'elles connaissent. Ces personnes doivent trouver un logement, une école, un emploi, un lieu de culte, un médecin. Souvent, elles doivent aussi s'adapter à un nouvel environnement linguistique.

Dans le cadre de la présente étude, nous examinons brièvement les politiques d'immigration et les aspects démographiques de l'immigration, mais nous nous intéressons surtout au vécu des immigrants. L'étude renferme certes des données statistiques et des analyses des changements apportés récemment à la législation sur l'immigration, mais elle porte avant tout sur l'expérience des nouveaux arrivants et des communautés dans lesquelles ils s'établissent. L'auteur de l'étude a rencontré une soixantaine d'immigrants, de membres des communautés, de dirigeants communautaires et de fonctionnaires[1]. Certaines entrevues n'ont duré qu'une heure, mais un grand nombre ont été beaucoup plus longues. En effet, il peut arriver que la brève rencontre qu'on avait prévue avec un immigrant dure toute une soirée, d'autres membres de sa famille voulant donner leur

1 Des entrevues en profondeur ont été menées au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique pour illustrer la situation dans les grandes régions du Canada, mais ont dû être limitées selon les ressources disponibles. Par ailleurs, le présent rapport ne recense pas de façon exhaustive tous les services qui sont à la disposition des immigrants, mais vise plutôt à faire ressortir des initiatives encourageantes. Les tendances générales et les observations indiquées sont néanmoins importantes pour la majorité des communautés de langue officielle en situation minoritaire.

point de vue. Une telle approche permet non seulement d'obtenir de l'information, mais également de se faire une idée objective de ce que l'immigrant a vécu avant et après son arrivée au Canada.

Il est ainsi possible de brosser un tableau des expériences vécues par l'immigrant et la communauté. Aussi, malgré certaines particularités régionales et locales, nous avons pu définir les principaux obstacles auxquels sont confrontés la majorité des immigrants qui s'établissent dans une communauté minoritaire de langue officielle. D'autres données obtenues de sources gouvernementales et d'organismes communautaires ont permis de confirmer que les étapes et les dimensions de l'immigration qui sont décrites dans le présent document illustrent bien l'expérience de nombreux immigrants au Canada.

L'étude s'adresse aux trois groupes suivants :

- *les immigrants,* qui pourront s'identifier aux immigrants dont les expériences personnelles sont relatées ici;
- *les communautés minoritaires de langue officielle,* qui devraient être mieux en mesure de reconnaître les défis et les possibilités que présente l'immigration pour elles;
- *les fonctionnaires,* qui pourront mieux comprendre le phénomène de l'immigration au sein des communautés minoritaires de langue officielle.

L'étude vise deux objectifs : sensibiliser aux réalités de la vie des immigrants dans les communautés minoritaires et proposer aux gouvernements et aux communautés des mesures concrètes pour attirer et retenir davantage d'immigrants. Une meilleure compréhension des réalités des immigrants devrait susciter le degré d'engagement personnel et de mobilisation de la part des institutions qui est nécessaire pour amener les immigrants et les communautés à devenir de vrais alliés. C'est en dialoguant et en travaillant ensemble dans le respect de l'autre que les immigrants, les communautés et les Canadiens et Canadiennes en général pourront atteindre l'objectif que nous visons tous : des communautés de langue officielle dynamiques, fortes et diversifiées où la dualité linguistique du Canada est bien vivante et s'exprime au quotidien.

Chapitre 1 :

Un urgent besoin d'immigrants

Le présent chapitre porte sur quatre problèmes de nature essentiellement démographique relatifs à l'immigration et aux communautés de langue officielle minoritaire.

- On y examine l'écart qui existe entre la population francophone et la population anglophone en ce qui concerne la proportion d'immigrants.
- On s'intéresse aux origines et aux caractéristiques linguistiques des immigrants qui s'établissent dans ces communautés.
- On fournit un aperçu des mesures qui ont déjà été prises pour augmenter le nombre d'immigrants.
- On précise le nombre d'immigrants qu'il faut attirer dans les communautés minoritaires pour combler l'écart actuel.

En plaçant ces problèmes en contexte, nous serons mieux en mesure de comprendre les expériences précises des immigrants et les mesures que prennent les diverses institutions pour faciliter leur intégration. Ces mesures sont examinées plus avant dans les autres chapitres du document, dans le contexte plus général de la politique d'immigration du Canada et de sa politique relative aux communautés minoritaires de langue officielle.

Un déficit criant : l'immigration dans les communautés francophones minoritaires

Lorsqu'ils arrivent au Canada, les immigrants ont de grandes attentes, suivies de quelques espoirs déçus puis d'une adaptation graduelle, mais ils éprouvent rarement des regrets. Environ 13 000 des 250 000 immigrants que le Canada a accueillis en 2001 étaient dans une situation particulière : c'étaient des anglophones qui s'établissaient au Québec ou des francophones qui s'établissaient dans une autre

Immigrants au sein de la population anglophone du Canada

Immigrants 20 p. 100

Immigrants au sein des communautés francophones en situation minoritaire

Immigrants 5 p. 100

(Source : Recensement du Canada de 1996)

Immigrants au sein de la population francophone du Québec

Immigrants 5 p. 100

Immigrants au sein de la communauté anglophone du Québec

Immigrants 27 p. 100

(Source : Recensement du Canada de 1996)

province canadienne. Par exemple, un ingénieur anglophone de l'Inde peut se retrouver au Québec à la suite d'une mutation, ou encore un technicien francophone du Maroc peut décider de s'établir au Manitoba. Il y a toutefois une différence entre ces deux personnes : l'ingénieur qui s'installe au Québec peut compter sur une minorité anglophone bien établie qui a une longue tradition d'intégration des immigrants, car elle est composée d'une forte proportion d'immigrants (au Québec, plus d'un anglophone sur quatre est né à l'étranger). L'immigrant marocain, lui, se retrouve dans une communauté minoritaire qui n'a pas une grande expérience en ce qui concerne l'intégration des immigrants.

Les communautés francophones minoritaires n'attirent pas un nombre d'immigrants suffisant par rapport à leur poids démographique : près d'un million de francophones vivent à l'extérieur du Québec, mais seulement 44 000 d'entre eux sont des immigrants. Cela signifie que moins d'un francophone minoritaire sur vingt est un immigrant. Il devrait y en avoir quatre fois plus, si on prend la proportion d'immigrants au sein de la population anglophone du Canada comme point de comparaison. La différence, c'est que la minorité anglophone du Québec accueille des immigrants depuis de nombreuses années. En fait, la proportion d'immigrants au sein de cette communauté est beaucoup plus élevée que chez la majorité francophone de la province.

Pour que l'immigration vers les communautés de langue officielle porte fruit, il faut que les immigrants, les gouvernements et les communautés travaillent ensemble. Or, la diversité est un phénomène nouveau, surtout dans les communautés francophones minoritaires. Dans le passé, ces communautés réussissaient à se

maintenir grâce à leurs réseaux et, dans certaines régions, à l'arrivée de Québécois, qui sont de souche rapprochée. Aujourd'hui, elles accueillent des immigrants qui, oui, parlent français, mais ne partagent pas les mêmes origines ethniques et culturelles.

En prenant connaissance des expériences de ces immigrants, les communautés et les gouvernements seront mieux en mesure de comprendre les aspirations des immigrants et les obstacles auxquels ils sont souvent confrontés. Dans certains témoignages, on sent la déception et l'insatisfaction face au manque d'acceptation de la part de la communauté minoritaire de langue officielle. La frustration peut aussi s'installer au sein de la communauté minoritaire qui a apporté son soutien à une famille d'immigrants lorsque cette famille part s'installer ailleurs ou s'intègre au groupe majoritaire au lieu de contribuer à la communauté.

Le présent rapport aidera le lecteur, qu'il s'agisse d'un fonctionnaire, d'un membre d'une communauté minoritaire de langue officielle ou d'un nouvel arrivant, à comprendre les particularités de l'immigration au sein de communautés minoritaires et à reconnaître la situation délicate dans laquelle se trouvent les deux parties : la communauté, qui est en situation minoritaire, et les immigrants, qui amorcent une nouvelle vie dans un milieu qui leur est étranger. L'immigration est souvent parsemée d'embûches, mais c'est une entreprise qui en vaut grandement la peine.

Éléments essentiels de la réussite pour l'immigrant : Ténacité, réseautage et capacité d'adaptation

En 1994, Ahmed Shabani quittait son pays d'Afrique de l'Est pour s'établir au Canada. Lorsqu'on lui demande de parler de sa vie au Canada, il rit et demande combien de temps nous avons à lui accorder.

Ahmed insiste pour dire que lui et sa famille n'ont pas été forcés de quitter leur pays. Lui et sa femme avaient de bons emplois. Ils détiennent tous deux un diplôme universitaire; Ahmed a obtenu une maîtrise en biologie dans une université française. Il explique que la première année au Canada fut sans contredit la plus difficile. L'argent que lui et sa femme avaient épargné pour subvenir à leurs besoins pendant la période d'adaptation s'est envolé beaucoup plus rapidement qu'ils l'avaient prévu. « Habiller toute une famille en vue de l'hiver canadien n'est pas une dépense négligeable », raconte Ahmed. Ils voyaient donc leurs économies fondre à vue d'œil et leurs recherches d'emploi demeuraient infructueuses. Refusant de se laisser abattre, Ahmed et sa femme ont réévalué leur situation. Ils ont conclu que, s'ils ne pouvaient trouver immédiatement un emploi dans leur domaine, ils pourraient soit attendre encore, soit se résigner à accepter un emploi pour lequel ils sont

maintenir grâce à leurs réseaux et, dans certaines régions, à l'arrivée de Québécois, qui sont de souche rapprochée. Aujourd'hui, elles accueillent des immigrants qui, oui, parlent français, mais ne partagent pas les mêmes origines ethniques et culturelles.

En prenant connaissance des expériences de ces immigrants, les communautés et les gouvernements seront mieux en mesure de comprendre les aspirations des immigrants et les obstacles auxquels ils sont souvent confrontés. Dans certains témoignages, on sent la déception et l'insatisfaction face au manque d'acceptation de la part de la communauté minoritaire de langue officielle. La frustration peut aussi s'installer au sein de la communauté minoritaire qui a apporté son soutien à une famille d'immigrants lorsque cette famille part s'installer ailleurs ou s'intègre au groupe majoritaire au lieu de contribuer à la communauté.

Le présent rapport aidera le lecteur, qu'il s'agisse d'un fonctionnaire, d'un membre d'une communauté minoritaire de langue officielle ou d'un nouvel arrivant, à comprendre les particularités de l'immigration au sein de communautés minoritaires et à reconnaître la situation délicate dans laquelle se trouvent les deux parties : la communauté, qui est en situation minoritaire, et les immigrants, qui amorcent une nouvelle vie dans un milieu qui leur est étranger. L'immigration est souvent parsemée d'embûches, mais c'est une entreprise qui en vaut grandement la peine.

Éléments essentiels de la réussite pour l'immigrant : Ténacité, réseautage et capacité d'adaptation

En 1994, Ahmed Shabani quittait son pays d'Afrique de l'Est pour s'établir au Canada. Lorsqu'on lui demande de parler de sa vie au Canada, il rit et demande combien de temps nous avons à lui accorder.

Ahmed insiste pour dire que lui et sa famille n'ont pas été forcés de quitter leur pays. Lui et sa femme avaient de bons emplois. Ils détiennent tous deux un diplôme universitaire; Ahmed a obtenu une maîtrise en biologie dans une université française. Il explique que la première année au Canada fut sans contredit la plus difficile. L'argent que lui et sa femme avaient épargné pour subvenir à leurs besoins pendant la période d'adaptation s'est envolé beaucoup plus rapidement qu'ils l'avaient prévu. « Habiller toute une famille en vue de l'hiver canadien n'est pas une dépense négligeable », raconte Ahmed. Ils voyaient donc leurs économies fondre à vue d'œil et leurs recherches d'emploi demeuraient infructueuses. Refusant de se laisser abattre, Ahmed et sa femme ont réévalué leur situation. Ils ont conclu que, s'ils ne pouvaient trouver immédiatement un emploi dans leur domaine, ils pourraient soit attendre encore, soit se résigner à accepter un emploi pour lequel ils sont

trop qualifiés, mais qui leur permettrait au moins d'entrer sur le marché du travail canadien. Ils ont donc travaillé dans un centre d'alphabétisation local et, dans leurs temps libres, ils participaient aux activités de la communauté francophone. Par ailleurs, la femme d'Ahmed a été nommée au conseil du collège francophone local.

Environ un an plus tard, à la suite de restrictions budgétaires au centre d'alphabétisation, Ahmed et sa femme ont perdu leur emploi. Leurs activités bénévoles et les contacts qu'ils avaient établis dans les institutions francophones les ont alors bien servis. La femme d'Ahmed a appris que le collège au conseil duquel elle siégeait avait besoin d'enseignants. Par contre, comme elle était membre du conseil, elle ne pouvait postuler. Elle devait toutefois subvenir aux besoins de sa famille et n'a pas hésité longtemps. Elle a démissionné du conseil et postulé un poste d'enseignante, qu'elle a facilement obtenu, compte tenu de ses titres de compétence.

Ahmed continuait de chercher un emploi de biologiste, mais il s'est vite rendu compte que la maîtrise qu'il avait obtenue en France n'était pas facilement reconnue et que les employeurs privilégiaient l'expérience professionnelle acquise au Canada, expérience que n'a pas, généralement, un nouvel arrivant. « Je me suis donc inscrit à l'université pour obtenir un deuxième diplôme en biotechnologie. J'ai une passion pour les sciences, mais au bout de la première année de mon programme de 2 ans, il m'a fallu tout simplement abandonner, car il n'y avait pas assez de revenus pour prendre en charge mes études et ma famille. » Ahmed a de nouveau réexaminé ses choix. Quatre ans après son arrivée au Canada, il a renoncé à son objectif de travailler comme scientifique et s'est inscrit à un programme d'études en administration informatique subventionné à 50 p. 100 par le gouvernement.

Son premier emploi l'a amené dans la région d'Évangéline, à l'Île-du-Prince-Édouard. Un organisme communautaire cherchait quelqu'un pour mener une étude de faisabilité sur l'établissement d'un réseau informatique. S'il n'avait pas eu de contacts dans la communauté francophone, Ahmed n'aurait probablement jamais entendu parler de ce poste. Son implication dans la communauté francophone lui a été bénéfique. Maintenant qu'il a acquis de l'expérience, Ahmed est confiant dans l'avenir. Lorsque lui et sa famille sont déménagés à Toronto récemment parce que sa femme y a accepté un emploi, il n'a eu aucune difficulté à trouver un poste d'administrateur de réseau. « Toronto manque de personnel bilingue, dit-il. Alors, pour une personne ayant des qualifications très recherchées comme l'informatique et le français, c'est facile de trouver du travail. »

Le périple canadien d'Ahmed n'a pas été vain. Lui et sa femme ont réussi ce que souhaitent la plupart des immigrants. Ils ont un emploi, se sont créé un réseau social qui inclut des membres de leur communauté ethnique et

linguistique, et leurs enfants se débrouillent très bien à l'école publique francophone qu'ils fréquentent. « C'est naturel pour nous de manier plusieurs langues différentes. Nous parlons une langue africaine et le français à la maison, et l'anglais avec notre entourage. Je pense que les Africains ont une relation plus fonctionnelle avec les langues. » Ahmed dit qu'il ne craint pas l'assimilation, car il croit que des langues variées, qui sont utilisées dans différents contextes de la vie quotidienne, peuvent coexister aujourd'hui et pour des années à venir, comme c'est le cas en Afrique depuis des générations.

De nombreux immigrants africains n'arrivent toutefois pas à s'intégrer comme l'ont fait Ahmed et sa famille. « Le fait de savoir parler français en Ontario est un avantage, mais l'anglais reste essentiel et de nombreux immigrants francophones ne réalisent ceci que beaucoup trop tard », explique Ahmed. Le second obstacle réside dans la difficulté à faire reconnaître son expérience et ses diplômes. Un grand nombre d'immigrants sont frustrés, du fait que le système de sélection des immigrants est fondé sur les études, mais que ces études ne sont ensuite reconnues ni par le secteur privé, ni par le gouvernement. L'obstacle le plus pernicieux est toutefois ce qu'on appelle « une expérience canadienne ». Bon nombre d'immigrants ne peuvent travailler s'ils n'ont pas d'expérience de travail au Canada, mais s'ils n'ont pas d'emploi, ils ne peuvent acquérir cette expérience. Comme l'illustre l'expérience d'Ahmed, la seule façon de s'en sortir est d'accepter un emploi pour lequel on est surqualifié. Les immigrants sont toutefois nombreux à refuser de le faire et se retrouvent donc isolés, ce qui exacerbe leur situation. « Le résultat est un fatalisme grandissant parmi les immigrants francophones ici au Canada », dit Ahmed. Il croit qu'il faut communiquer trois messages aux nouveaux arrivants : apprenez l'anglais, faites reconnaître vos diplômes et votre expérience et, surtout, créez des liens avec le plus grand nombre de personnes possible. Ahmed conclut en disant que l'arrivée au Canada n'est que la première étape et, dans la majorité des cas, ce n'est pas la plus ardue.

Au Canada, c'est habituellement la langue maternelle qui détermine si une personne est francophone ou anglophone. Cela pose toutefois problème pour un nombre de plus en plus grand de nouveaux arrivants. En effet, de nombreux immigrants francophones ont comme langue maternelle l'arabe, le créole, le lingala, le somali ou le tchilouba, mais ont fait leurs études et travaillent en français. En réalité, la plupart de ces immigrants se considèrent francophones. Cela étant, si on définit les francophones uniquement sur la base de la langue maternelle, on ne tient pas compte de la complexité de la réalité linguistique actuelle.

Connaissance des langues officielles : une mesure plus inclusive que la langue maternelle.

linguistique, et leurs enfants se débrouillent très bien à l'école publique francophone qu'ils fréquentent. « C'est naturel pour nous de manier plusieurs langues différentes. Nous parlons une langue africaine et le français à la maison, et l'anglais avec notre entourage. Je pense que les Africains ont une relation plus fonctionnelle avec les langues. » Ahmed dit qu'il ne craint pas l'assimilation, car il croit que des langues variées, qui sont utilisées dans différents contextes de la vie quotidienne, peuvent coexister aujourd'hui et pour des années à venir, comme c'est le cas en Afrique depuis des générations.

De nombreux immigrants africains n'arrivent toutefois pas à s'intégrer comme l'ont fait Ahmed et sa famille. « Le fait de savoir parler français en Ontario est un avantage, mais l'anglais reste essentiel et de nombreux immigrants francophones ne réalisent ceci que beaucoup trop tard », explique Ahmed. Le second obstacle réside dans la difficulté à faire reconnaître son expérience et ses diplômes. Un grand nombre d'immigrants sont frustrés, du fait que le système de sélection des immigrants est fondé sur les études, mais que ces études ne sont ensuite reconnues ni par le secteur privé, ni par le gouvernement. L'obstacle le plus pernicieux est toutefois ce qu'on appelle « une expérience canadienne ». Bon nombre d'immigrants ne peuvent travailler s'ils n'ont pas d'expérience de travail au Canada, mais s'ils n'ont pas d'emploi, ils ne peuvent acquérir cette expérience. Comme l'illustre l'expérience d'Ahmed, la seule façon de s'en sortir est d'accepter un emploi pour lequel on est surqualifié. Les immigrants sont toutefois nombreux à refuser de le faire et se retrouvent donc isolés, ce qui exacerbe leur situation. « Le résultat est un fatalisme grandissant parmi les immigrants francophones ici au Canada », dit Ahmed. Il croit qu'il faut communiquer trois messages aux nouveaux arrivants : apprenez l'anglais, faites reconnaître vos diplômes et votre expérience et, surtout, créez des liens avec le plus grand nombre de personnes possible. Ahmed conclut en disant que l'arrivée au Canada n'est que la première étape et, dans la majorité des cas, ce n'est pas la plus ardue. ■

Nouveaux pays sources : Qui est considéré comme francophone?

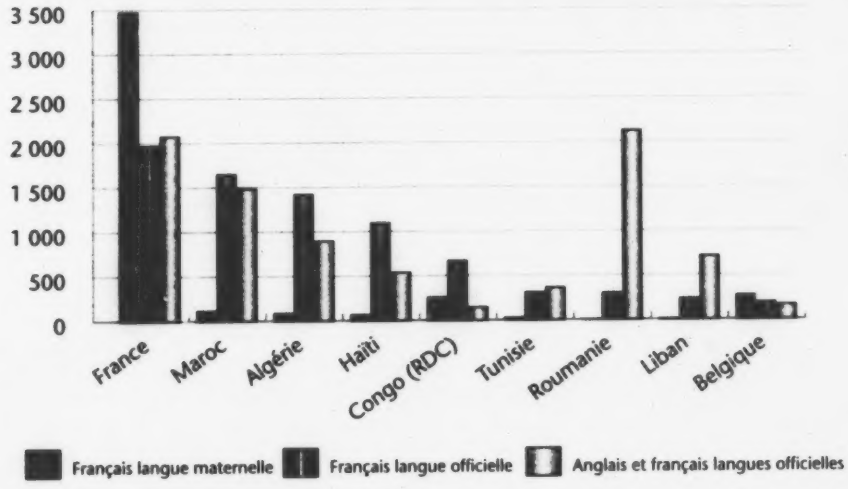
Au Canada, c'est habituellement la langue maternelle qui détermine si une personne est francophone ou anglophone. Cela pose toutefois problème pour un nombre de plus en plus grand de nouveaux arrivants. En effet, de nombreux immigrants francophones ont comme langue maternelle l'arabe, le créole, le lingala, le somali ou le tchilouba, mais ont fait leurs études et travaillent en français. En réalité, la plupart de ces immigrants se considèrent francophones. Cela étant, si on définit les francophones uniquement sur la base de la langue maternelle, on ne tient pas compte de la complexité de la réalité linguistique actuelle.

Connaissance des langues officielles : une mesure plus inclusive que la langue maternelle.

Pour obtenir une idée plus précise du nombre de francophones, on devrait tenir compte des langues parlées par les immigrants. Une personne dont la langue maternelle est l'arabe mais qui parle le français à la maison serait donc considérée comme francophone.

Le tableau 1 indique que le nombre de francophones provenant de pays d'Afrique et des Caraïbes serait largement sous-estimé si on ne tenait compte que de la langue maternelle des immigrants. Par exemple, au Maroc, en Algérie et en Haïti, très peu de gens ont le français comme langue maternelle, mais un grand nombre connaissent le français, voire les deux langues officielles.

Tableau 1 : Immigrants francophones selon la langue maternelle et la connaissance des langues officielles (2001)



(Source : Canada 2002a)

Francophone par choix : Une immigrante en Colombie-Britannique

« Nous tous un soleil » est une petite troupe de théâtre de Vancouver qui se produit dans les écoles francophones de la ville dans le cadre d'un programme d'études interculturelles. Après chaque représentation, on discute de problèmes liés au multiculturalisme et de différences culturelles. Shiva, une immigrante du Moyen-Orient, fait partie de la troupe. Qu'est-ce qui pousse une jeune femme dont la langue maternelle est l'arabe à se joindre à une troupe de théâtre francophone? Shiva donne l'explication suivante : avant de quitter son pays

d'origine, elle a étudié le français à l'université. Lorsqu'elle est arrivée à Vancouver, elle s'est informée au sujet des services et activités francophones, car elle voulait rencontrer des francophones.

C'est à Éducacentre (voir aussi la page 29), un centre de formation francophone, que Shiva a établi ses premiers contacts avec la communauté francophone. Elle y a suivi un cours de perfectionnement professionnel et des cours d'anglais et utilisé la base de données sur les emplois. Peu de temps après, elle décrochait un emploi dans une entreprise du secteur des hautes technologies.

Même si elle regrette de ne pas pouvoir utiliser le français au travail, ses activités de loisirs et son réseau social lui permettent de vivre en français. En plus de son travail au sein de la troupe « Nous tous un soleil », elle est journaliste pigiste pour « The/La Source », une publication bimensuelle francophone qui traite du multiculturalisme à Vancouver, et elle participe aux activités de la « Maison de la francophonie » – des espaces francophones qui lui permettent d'exprimer son identité linguistique. ■

Intervention de la commissaire : Plus de points pour les immigrants bilingues

Depuis juin 2002, les règles visant l'entrée des immigrants au Canada ont changé. Pour la première fois en 25 ans, une nouvelle loi sur l'immigration a été adoptée, à savoir la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Plus des deux tiers des immigrants qui entrent au Canada appartiennent à la catégorie Travailleurs qualifiés[2]. Ils représentent chaque année la plus forte proportion de nouveaux arrivants. Pendant la période de rédaction des nouvelles règles applicables à l'immigration[3], la commissaire aux langues officielles est intervenue au Parlement et auprès du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, afin de veiller à ce que la nouvelle loi favorise l'épanouissement des communautés de langue officielle du Canada. Citoyenneté et Immigration Canada a largement coopéré avec elle et a fait preuve d'une grande souplesse. La commissaire a par ailleurs réussi à garantir que les aptitudes en français et en anglais des nouveaux arrivants au Canada seront désormais évaluées objectivement, et qu'on accordera plus de poids à la connaissance des deux langues officielles dans la grille de sélection.

Avant que nous ne parlions des aspects linguistiques de la nouvelle loi, les personnes qui n'ont pas vécu

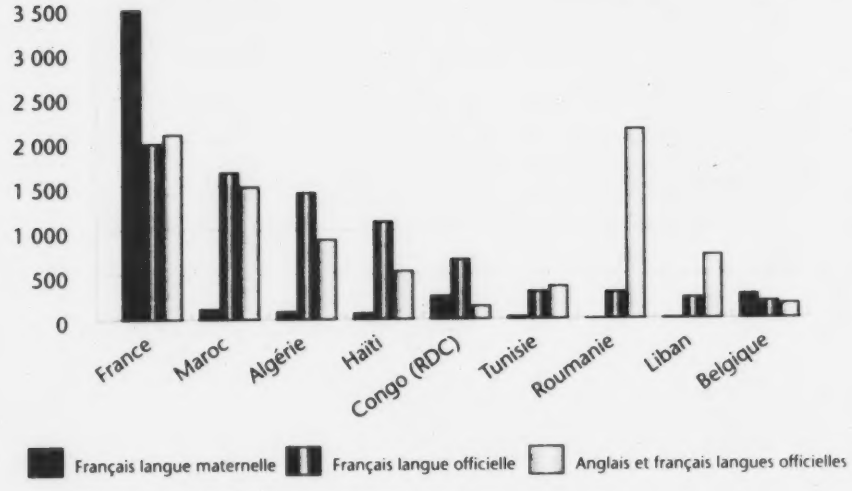
2 On fait référence ici à la proportion de travailleurs qualifiés par rapport aux autres catégories d'immigrants (principalement la catégorie de la famille), à l'exception des réfugiés.

3 Les « règles applicables à l'immigration » sont la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et son règlement d'application, lequel énonce en détail les dispositions de la loi.

Pour obtenir une idée plus précise du nombre de francophones, on devrait tenir compte des langues parlées par les immigrants. Une personne dont la langue maternelle est l'arabe mais qui parle le français à la maison serait donc considérée comme francophone.

Le tableau 1 indique que le nombre de francophones provenant de pays d'Afrique et des Caraïbes serait largement sous-estimé si on ne tenait compte que de la langue maternelle des immigrants. Par exemple, au Maroc, en Algérie et en Haïti, très peu de gens ont le français comme langue maternelle, mais un grand nombre connaissent le français, voire les deux langues officielles.

Tableau 1 Immigrants francophones selon la langue maternelle et la connaissance des langues officielles (2001)



(Source : Canada 2002a)

Francophone par choix : Une immigrante en Colombie-Britannique

« Nous tous un soleil » est une petite troupe de théâtre de Vancouver qui se produit dans les écoles francophones de la ville dans le cadre d'un programme d'études interculturelles. Après chaque représentation, on discute de problèmes liés au multiculturalisme et de différences culturelles. Shiva, une immigrante du Moyen-Orient, fait partie de la troupe. Qu'est-ce qui pousse une jeune femme dont la langue maternelle est l'arabe à se joindre à une troupe de théâtre francophone? Shiva donne l'explication suivante : avant de quitter son pays

d'origine, elle a étudié le français à l'université. Lorsqu'elle est arrivée à Vancouver, elle s'est informée au sujet des services et activités francophones, car elle voulait rencontrer des francophones.

C'est à Éducacentre (voir aussi la page 29), un centre de formation francophone, que Shiva a établi ses premiers contacts avec la communauté francophone. Elle y a suivi un cours de perfectionnement professionnel et des cours d'anglais et utilisé la base de données sur les emplois. Peu de temps après, elle décrochait un emploi dans une entreprise du secteur des hautes technologies.

Même si elle regrette de ne pas pouvoir utiliser le français au travail, ses activités de loisirs et son réseau social lui permettent de vivre en français. En plus de son travail au sein de la troupe « Nous tous un soleil », elle est journaliste pigiste pour « The/La Source », une publication bimensuelle francophone qui traite du multiculturalisme à Vancouver, et elle participe aux activités de la « Maison de la francophonie » – des espaces francophones qui lui permettent d'exprimer son identité linguistique.

Intervention de la commissaire : Plus de points pour les immigrants bilingues

Depuis juin 2002, les règles visant l'entrée des immigrants au Canada ont changé. Pour la première fois en 25 ans, une nouvelle loi sur l'immigration a été adoptée, à savoir la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Plus des deux tiers des immigrants qui entrent au Canada appartiennent à la catégorie Travailleurs qualifiés[2]. Ils représentent chaque année la plus forte proportion de nouveaux arrivants. Pendant la période de rédaction des nouvelles règles applicables à l'immigration[3], la commissaire aux langues officielles est intervenue au Parlement et auprès du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, afin de veiller à ce que la nouvelle loi favorise l'épanouissement des communautés de langue officielle du Canada. Citoyenneté et Immigration Canada a largement coopéré avec elle et a fait preuve d'une grande souplesse. La commissaire a par ailleurs réussi à garantir que les aptitudes en français et en anglais des nouveaux arrivants au Canada seront désormais évaluées objectivement, et qu'on accordera plus de poids à la connaissance des deux langues officielles dans la grille de sélection.

Avant que nous ne parlions des aspects linguistiques de la nouvelle loi, les personnes qui n'ont pas vécu

2 On fait référence ici à la proportion de travailleurs qualifiés par rapport aux autres catégories d'immigrants (principalement la catégorie de la famille), à l'exception des réfugiés.

3 Les « règles applicables à l'immigration » sont la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et son règlement d'application, lequel énonce en détail les dispositions de la loi.

personnellement l'expérience de l'immigration devraient peut-être essayer de se mettre à la place d'un immigrant et vérifier quelle note elles obtiendraient en vertu du nouveau système de points. On tient compte de six facteurs pour évaluer une demande. Vous voudrez peut-être prendre quelques minutes pour calculer le nombre approximatif de points que vous obtiendriez selon la grille de sélection. Vous devez tout d'abord évaluer vos compétences linguistiques et vous attribuer des points selon la Grille d'évaluation de la connaissance des langues officielles, qui figure à la page 15. Ensuite, remplissez la Grille de sélection des travailleurs qualifiés, ci-dessous. Étant donné que la plupart des travailleurs qualifiés immigrant au Canada n'ont pas d'emploi les attendant à leur arrivée, attribuez-vous des points en supposant que vous êtes dans la même situation. Par ailleurs, parce que de nombreux immigrants arrivent au Canada sans avoir aucun lien dans notre pays, vous devez attribuer les points correspondant au sixième facteur (« Capacité d'adaptation ») en supposant que vous n'avez pas étudié ni travaillé au Canada, et que vous n'y avez pas de famille. Vous pouvez aussi déterminer encore plus rapidement si vous êtes admissible à l'immigration au Canada en allant faire le test interactif d'Autoévaluation à titre de travailleur qualifié sur le site Web de CIC, à l'adresse http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/evaluer/index.html.

Grille de sélection des travailleurs qualifiés

Facteur 1 : Études (maximum 25 points)		Vous
Vous avez obtenu une maîtrise ou un doctorat et complété au moins 17 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	25	
Vous avez obtenu au moins deux diplômes d'études universitaires au niveau du baccalauréat et complété au moins 15 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	22	
Vous avez obtenu un diplôme, un certificat de compétence ou un certificat d'apprentissage (autre qu'universitaire) nécessitant trois années d'études et complété au moins 15 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	22	
Vous avez obtenu un diplôme d'études universitaires au niveau du baccalauréat nécessitant au moins deux années d'études et complété au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	20	
Vous avez obtenu un diplôme, un certificat de compétence ou un certificat d'apprentissage ou un diplôme d'études universitaires au niveau du baccalauréat nécessitant deux années d'études et complété au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	20	
Vous avez obtenu un diplôme d'études universitaires au niveau du baccalauréat nécessitant une année d'études et complété au moins 13 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	15	

Facteur 1 (suite)		Vous
Vous avez obtenu un diplôme, un certificat de compétence ou un certificat d'apprentissage nécessitant une année d'études et complété au moins 13 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	15	
Vous avez obtenu un diplôme, un certificat de compétence ou un certificat d'apprentissage nécessitant une année d'études et complété au moins 12 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	12	
Vous avez obtenu un diplôme d'études secondaires.	5	
Facteur 2 : Connaissance du français et de l'anglais (maximum 24 points)		
Première langue officielle du Canada : maximum possible (voir le tableau additionnel pour le calcul)	16	
Deuxième langue officielle du Canada : maximum possible (voir le tableau additionnel pour le calcul)	8	
Facteur 3 : Expérience de travail (maximum 21 points)		
1 an	15	
2 ans	17	
3 ans	19	
4 ans	21	
Facteur 4 : Âge (maximum 10 points)		
Entre 21 et 49 ans au moment de la demande (deux points en moins pour chaque année au-dessus de 49 ans ou en dessous de 21 ans).	10	
Facteur 5 : Emploi réservé au Canada (maximum 10 points)		
On vous a fait une offre d'emploi permanent confirmée par Développement des ressources humaines Canada (DRHC).	10	
Facteur 6 : Capacité d'adaptation (maximum 10 points)		
Études de votre époux ou du conjoint de fait qui vous accompagne	3-5	
Vous avez occupé un emploi autorisé au Canada pendant au moins un an.	5	
Vous avez fait des études à temps plein autorisées par le Canada pendant au moins deux ans.	5	
Vous avez obtenu des points en vertu du facteur Emploi réservé au Canada.	5	
Vous avez de la parenté au Canada.	5	
VOTRE NOTE (le total maximal est de 100 points; la note de passage est de 75 points)		

(Source : CIC)

Tout comme bon nombre de candidats à l'immigration au Canada, vous constaterez peut-être que vous avez obtenu une note à peine inférieure ou supérieure à la note de passage « magique » de 75. Vous réaliserez rapidement que tout point supplémentaire peut déterminer si votre avenir est au Canada ou pas. Les points accumulés grâce au second facteur « Connaissance du français et de l'anglais » peuvent donc être essentiels.

Auparavant, l'agent d'immigration évaluait les aptitudes linguistiques d'un immigrant durant l'entrevue en tête-à-tête qu'il menait au consulat ou à l'ambassade du Canada. Aujourd'hui, cette pratique a changé. Citoyenneté et Immigration Canada informe les futurs candidats que l'agent ne les recevra pas en entrevue pour évaluer leurs compétences linguistiques[4]. À la place, les immigrants doivent passer un test officiel d'anglais ou de français[5]. La seule autre option qui s'offre à eux consiste à présenter la preuve de leurs études, de leur formation ou de leur expérience de travail en anglais ou en français. L'agent d'immigration s'appuiera alors sur cette preuve pour évaluer les aptitudes linguistiques du demandeur. Toutefois, Citoyenneté et Immigration Canada préfère nettement que les demandeurs démontrent leurs aptitudes grâce à des tests linguistiques objectifs[6].

Dans cette nouvelle grille d'évaluation des compétences linguistiques, on accorde plus de poids à la connaissance des langues officielles que dans la grille que proposait CIC durant la phase de consultation initiale. Au départ, on avait prévu allouer 16 points aux personnes possédant des compétences élevées dans la première langue officielle, mais seulement quatre points si elles possédaient des compétences élevées dans la deuxième. À la suite de l'intervention de la commissaire, le nombre de points accordés pour la deuxième langue officielle est passé à huit. Cette modification est particulièrement importante pour les immigrants ayant l'intention de s'établir dans une communauté minoritaire de langue officielle du Canada. Comme nous le verrons ci-après, il est important d'atteindre un degré de bilinguisme fonctionnel, surtout pour les nouveaux arrivants qui veulent vivre dans ces communautés.

4 http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/qual-3-2.html.

5 Citoyenneté et Immigration Canada a établi des tableaux d'équivalence pour les notes obtenues aux tests d'anglais relevant de l'International English Language Testing System (IELTS) et du Canadian International Language Proficiency Index Program (CELPIP). Pour le français, on utilise le Test d'évaluation de français (TEF). Après avoir passé ces tests, les immigrants peuvent déterminer avec précision combien de points ils recevront pour leurs compétences linguistiques, à l'aide de ces tableaux d'équivalence.

6 « Remarque : Nous vous conseillons fortement de passer un test d'évaluation d'une langue officielle, si vous affirmez posséder des compétences dans une langue qui n'est pas votre langue maternelle. » [http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/qual-3-2.html]

Grille d'évaluation de la connaissance des langues officielles

Première langue officielle				
	Parler	Écouter	Lire	Écrire
Compétence élevée	4	4	4	4
Compétence moyenne	2	2	2	2
Compétence élémentaire*	1	1	1	1
Aucune compétence	0	0	0	0
Deuxième langue officielle				
	Parler	Écouter	Lire	Écrire
Compétence élevée	2	2	2	2
Compétence moyenne	2	2	2	2
Compétence élémentaire*	1	1	1	1
Aucune compétence	0	0	0	0

*Remarque : Le total maximum de points pour les compétences élémentaires est de deux.

(Source : CIC)

En passant ce test alors que vous n'êtes pas vous-même immigrant, vous comprendrez mieux comment se sentent les immigrants lorsqu'ils arrivent au Canada. Comme c'est le cas de tous les tests, vous serez fier de l'avoir réussi et, surtout, vous aurez le sentiment que le Canada souhaite vous recevoir comme immigrant, parce que vous possédez les compétences requises en raison des langues que vous parlez et de vos diverses aptitudes. Essayez de ne pas oublier à quel point on se sent privilégié d'avoir réussi le test de sélection lorsque vous parcourrez la suite du présent document, notamment lorsque vous lirez les témoignages d'immigrants. Vous comprendrez alors beaucoup mieux pourquoi l'euphorie initiale qui s'empare des immigrants cède parfois la place à la frustration.

Pour façonner la dualité linguistique de demain, il faut établir des objectifs concrets

La sélection minutieuse des immigrants arrivant au Canada vise deux objectifs principaux : veiller à ce que l'immigration profite au pays, mais aussi à ses nouveaux immigrants. Malheureusement, ce qui a été une situation bénéfique à la fois pour le pays et pour la plupart de ses immigrants n'a pas profité aux communautés francophones minoritaires du Canada. La population anglophone du Canada compte énormément sur l'immigration pour assurer sa croissance démographique, mais très peu d'immigrants sont attirés par les communautés francophones. Cela a pour effet que l'immigration réduit involontairement le poids démographique de ces communautés francophones. Pour maintenir leur

importance sur le plan démographique, elles doivent attirer et garder un pourcentage d'immigrants correspondant à leur propre poids démographique. À l'heure actuelle, près de 4,5 p. 100 des Canadiens à l'extérieur du Québec sont francophones, ce qui signifie qu'au moins le même pourcentage des nouveaux arrivants devraient être et demeurer francophones, sans quoi les communautés francophones minoritaires vont pâtir, d'un point de vue démographique, du recours de plus en plus systématique du Canada à l'immigration.

Dans la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* qu'il a fait adopter en 2001, le gouvernement du Canada a, pour la première fois, fait du développement et de l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle un objectif clair de sa politique d'immigration[7]. Il était urgent que le gouvernement prenne un tel engagement, afin de garantir que ces communautés accueilleraient dorénavant une juste proportion d'immigrants francophones.

On peut utiliser deux types de statistiques pour illustrer le profil démographique actuel :

- Citoyenneté et Immigration Canada rend compte de la ou des langues que parlent les immigrants à leur arrivée au Canada.
- Statistique Canada rend compte de la proportion d'immigrants au sein de chacune des deux communautés de langue officielle. Cela brosse un tableau d'ensemble de la proportion d'immigrants au sein de chaque groupe linguistique.

Une forte proportion d'immigrants n'est pas seulement un signe de diversité; à une époque où la croissance démographique dépend de plus en plus de l'immigration, elle indique dans quelle mesure chaque communauté parvient à prendre de l'expansion grâce à l'intégration de nouveaux arrivants. Donc, si 4,5 p. 100 de la population canadienne hors Québec est francophone, le même pourcentage d'immigrants s'installant chaque année à l'extérieur du Québec devraient non seulement être francophones au moment de leur arrivée, mais aussi continuer à parler français, c'est-à- dire ne pas être absorbés par la communauté anglophone majoritaire. Le fait d'envoyer ses enfants à l'école en français et la participation aux activités de la communauté francophone constituent des indicateurs de l'attachement constant d'un immigrant à la langue minoritaire.

En fait, on a réalisé certains progrès ces trois dernières années, puisque le nombre d'immigrants francophones a augmenté, et représente aujourd'hui 3,1 p. 100 de la population.

7 « 3. (1) En matière d'immigration, la présente loi a pour objet : (...) b.1) de favoriser le développement des collectivités de langues officielles minoritaires au Canada. » Par ailleurs : « (3) L'interprétation et la mise en œuvre de la présente loi doivent avoir pour effet (...) e) de soutenir l'engagement du gouvernement du Canada à favoriser l'épanouissement des minorités francophones et anglophones du Canada. » (*Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, ch. 27) [http://lois.justice.gc.ca/fr/I-2.5/43387.html]

Tableau 2 : Immigrants francophones* s'établissant ailleurs qu'au Québec

	Nombre total de nouveaux arrivants à l'extérieur du Québec	Nouveaux arrivants francophones à l'extérieur du Québec		Établissement durable anticipé (50 p. 100)	
1999	161 000	3 220	(2,0 %)	1 610	(1,0 %)
2000	195 000	5 570	(2,9 %)	2 785	(1,5 %)
2001	214 000	6 722	(3,1 %)	3 361	(1,6 %)

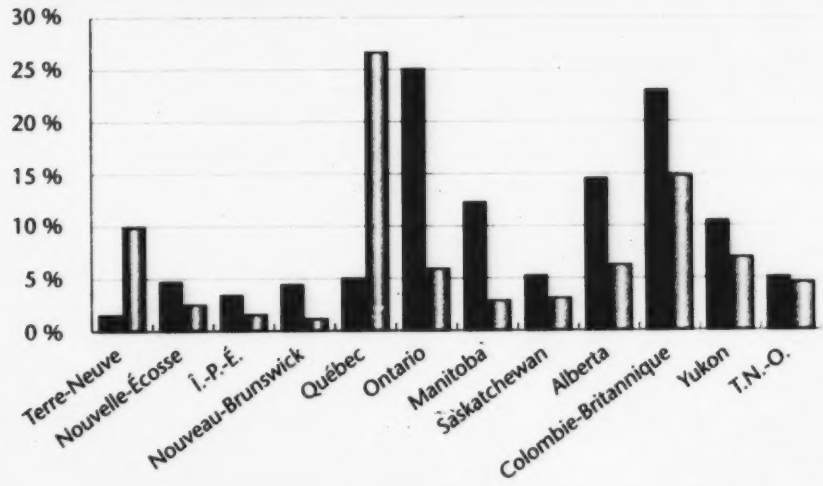
(Sources : CIC, 2002a; Commissaire, 2002)

*Comprend les immigrants connaissant les deux langues officielles.

Bien que le pourcentage de nouveaux arrivants francophones est passé de 2 p. 100 en 1999 à 3,1 p. 100 en 2001, selon les tendances en matière de transfert linguistique parmi les immigrants (Commissaire, 2002), seulement la moitié de ces 3,1 p. 100 (soit 6 722 immigrants) sont susceptibles de demeurer au sein de la communauté francophone. En d'autres termes, on peut s'attendre à ce que seulement 1,6 p. 100 des immigrants (3 361 personnes) restent francophones.

Observons le déséquilibre qui s'est déjà créé. À l'exception de la communauté anglophone du Québec et de la petite communauté francophone de Terre-Neuve, les groupes

Tableau 3 : Comparaison entre le pourcentage d'immigrants au sein des communautés francophones et anglophones, par province/territoire



Immigrants au sein de la communauté minoritaire (français à l'extérieur du Québec, anglais au Québec)

Immigrants au sein de la communauté majoritaire (anglais à l'extérieur du Québec, français au Québec)

(Source : Recensement du Canada de 1996)

de langue officielle minoritaire de toutes les provinces comptent une proportion d'immigrants nettement inférieure à celle des communautés majoritaires.

En **Ontario**, 6 p. 100 des francophones sont des immigrants. Or, lorsqu'on considère la proportion d'immigrants chez les anglophones de l'Ontario (25 p. 100), on constate que la proportion d'immigrants chez les francophones de cette province n'en représente que le quart. Au **Québec**, la majorité francophone ne compte que 5 p. 100 d'immigrants, tandis que la minorité anglophone en compte 27 p. 100.

La communauté francophone de la **Colombie-Britannique** compte une forte proportion d'immigrants (15 p. 100). Cela signifie qu'elle pourrait être un jour la même que la proportion d'immigrants chez les anglophones (23 p. 100).

Les Chinois au Québec : Approches novatrices pour la reconnaissance des titres de compétences

La plupart des immigrants chinois qui s'établissent au Québec ne parlent ni anglais ni français, mais ceux qui connaissent au moins une langue officielle sont beaucoup plus nombreux à parler anglais. Au moins 10 p. 100 des immigrants d'origine chinoise ont une certaine connaissance de l'anglais, mais ils sont moins de 0,5 p. 100 à connaître le français (Canada, 2002a). Les immigrants chinois sont donc majoritairement anglophones, du moins les nouveaux arrivants.

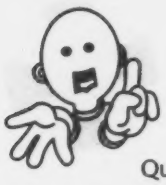
Le Service à la famille chinoise du Grand Montréal (SFCGM) est le plus important organisme à offrir des services aux immigrants chinois à Montréal. M. Su Zhao travaille comme consultant pour le SFCGM dans le domaine de l'emploi. Il admet que la langue constitue un obstacle majeur pour les nouveaux arrivants, surtout lorsqu'ils sont incapables de recevoir certains services en anglais. La plupart des immigrants ont fait entre deux et quatre ans d'études postsecondaires, principalement en informatique, en chimie, en électronique et en génie. Le manque d'expérience de travail sur le marché québécois et le fait que les employeurs exigent du personnel bilingue constituent les deux principaux obstacles pour les professionnels qui s'adressent à lui.

Il existe cependant deux programmes particulièrement prometteurs destinés à aider les immigrants à surmonter ces obstacles : le *Programme d'immersion professionnelle* – CAMO-PI (Service à la famille chinoise du Grand Montréal 2001, p. 18) et l'initiative *Accès à l'Ordre des ingénieurs du Québec*. Le programme CAMO-PI offre aux professionnels la possibilité d'occuper un premier emploi au Québec qui, dans la plupart des cas, devient un emploi permanent. L'autre initiative est destinée à aider les ingénieurs chinois à devenir membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec. La seule critique que formule M. Zhao porte sur le fait que ces programmes n'offrent pas assez de

de langue officielle minoritaire de toutes les provinces comptent une proportion d'immigrants nettement inférieure à celle des communautés majoritaires.

En **Ontario**, 6 p. 100 des francophones sont des immigrants. Or, lorsqu'on considère la proportion d'immigrants chez les anglophones de l'Ontario (25 p. 100), on constate que la proportion d'immigrants chez les francophones de cette province n'en représente que le quart. Au **Québec**, la majorité francophone ne compte que 5 p. 100 d'immigrants, tandis que la minorité anglophone en compte 27 p. 100.

La communauté francophone de la **Colombie-Britannique** compte une forte proportion d'immigrants (15 p. 100). Cela signifie qu'elle pourrait être un jour la même que la proportion d'immigrants chez les anglophones (23 p. 100).



La plupart des immigrants chinois qui s'établissent au Québec ne parlent ni anglais ni français, mais ceux qui connaissent au moins une langue officielle sont beaucoup plus nombreux à parler anglais. Au moins 10 p. 100 des immigrants d'origine chinoise ont une certaine connaissance de l'anglais, mais ils sont moins de 0,5 p. 100 à connaître le français (Canada, 2002a). Les immigrants chinois sont donc majoritairement anglophones, du moins les nouveaux arrivants.

Le Service à la famille chinoise du Grand Montréal (SFCGM) est le plus important organisme à offrir des services aux immigrants chinois à Montréal. M. Su Zhao travaille comme consultant pour le SFCGM dans le domaine de l'emploi. Il admet que la langue constitue un obstacle majeur pour les nouveaux arrivants, surtout lorsqu'ils sont incapables de recevoir certains services en anglais. La plupart des immigrants ont fait entre deux et quatre ans d'études postsecondaires, principalement en informatique, en chimie, en électronique et en génie. Le manque d'expérience de travail sur le marché québécois et le fait que les employeurs exigent du personnel bilingue constituent les deux principaux obstacles pour les professionnels qui s'adressent à lui.

Il existe cependant deux programmes particulièrement prometteurs destinés à aider les immigrants à surmonter ces obstacles : le *Programme d'immersion professionnelle* – CAMO-PI (Service à la famille chinoise du Grand Montréal 2001, p. 18) et l'initiative *Accès à l'Ordre des ingénieurs du Québec*. Le programme CAMO-PI offre aux professionnels la possibilité d'occuper un premier emploi au Québec qui, dans la plupart des cas, devient un emploi permanent. L'autre initiative est destinée à aider les ingénieurs chinois à devenir membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec. La seule critique que formule M. Zhao porte sur le fait que ces programmes n'offrent pas assez de

places. En 2000, son organisme a offert des services de counselling en emploi à près de 1 200 immigrants. Or, au cours des quatre dernières années, le nombre de places offertes par le *Programme d'immersion professionnelle* n'est passé que de cinq à vingt. Dans le cadre de ce programme, on place chaque participant chez un employeur qui l'engage pour une période de 30 semaines. L'employeur ne verse à l'immigrant que la moitié d'un salaire normal. L'autre moitié est subventionnée par le gouvernement du Québec, mais l'argent est versé par le SFCGM. Comme l'explique M. Zhao, cela garantit que les immigrants assisteront régulièrement aux séances de counselling qu'il organise; l'intégration des immigrants à leur nouveau milieu professionnel se fait donc en douceur, et ils peuvent régler tout problème potentiel avec l'aide du SFCGM. Le succès de ce programme est exemplaire : 85 p. 100 des personnes placées se voient offrir un poste permanent par leur employeur. M. Zhao estime qu'un tiers des 1 200 clients qui le consultent chaque année pourraient bénéficier de ce programme avec le même taux de réussite.

Le SFCGM adopte une approche très proactive et travaille aujourd'hui en collaboration avec l'Université de Montréal, où un petit nombre d'ingénieurs chinois (huit participants en 2000) suivent des cours de français destinés aux ingénieurs. L'ancienne directrice du SFCGM, M^me^ Cynthia Lam, a expliqué les problèmes particuliers qu'ont connus les clients de son organisme lors de l'audience de la Commission permanente de la culture de l'Assemblée nationale du Québec, le 13 septembre 2000. Dans ses commentaires, elle a fait référence aux deux programmes susmentionnés :

« On a la banque d'employabilité. Maintenant, on a 550 personnes, des candidats, candidates hautement qualifiés, de nouveaux arrivants. Et d'après notre analyse, on a à peu près 50 p. 100 des gens qui sont dans le domaine ingénieur. (...) On est aussi un partenaire communautaire pour le programme CAMO-PI. Ça veut dire que c'est le gouvernement du Québec qui nous a offert ce programme-là pour donner un salaire subventionnaire pour les employeurs qui sont à la recherche de professionnels. (...) Une quarantaine d'employeurs ont déjà engagé des candidats et candidates de notre banque. » (Québec, 2000)

Les propos de Ping Fang, qui est l'un des premiers participants au projet, sont encourageants :

« Grâce à l'initiative *Accès à l'Ordre des ingénieurs du Québec,* c'est comme si l'on m'avait soudain ouvert une porte. Je vais enfin pouvoir contribuer à la société québécoise dans mon propre domaine! De plus, les employeurs québécois vont pouvoir profiter de l'expertise des immigrants qui sont des professionnels qualifiés. » (Chinese Family Service of Greater Montreal, 2000)

Tout en espérant que son organisme pourra obtenir plus d'argent afin d'offrir aux immigrants des programmes de stages subventionnés, M. Zhao est fier des succès qu'il a connus jusqu'ici. Selon lui, très peu d'immigrants chinois déménagent dans une autre région du Canada une fois qu'ils ont commencé à investir dans l'apprentissage du français (tout en conservant leur anglais) et que leurs enfants se plaisent à l'école. Les membres de la communauté chinoise de Montréal sont véritablement polyglottes : alors qu'il faut connaître les deux langues officielles du Canada pour pouvoir travailler dans de nombreux domaines professionnels, le SFCGM offre désormais des cours de mandarin afin d'aider les immigrants chinois originaires de Hong Kong à maîtriser la langue la plus parlée en Chine continentale. ■

L'Alberta compte la troisième communauté d'immigrants francophones en importance à l'extérieur du Québec, après l'Ontario et la Colombie-Britannique (un peu plus de 3 000 personnes). Cela représente une proportion légèrement supérieure à 6 p. 100, ce qui est environ deux fois et demie inférieur à la proportion d'immigrants chez les anglophones, qui se situe à 14,5 p. 100.

Il convient d'accorder une attention particulière au **Nouveau-Brunswick**, où plus du tiers de la population est francophone. On devrait s'inquiéter du fait que, dans une province où la population francophone est cinq fois plus nombreuse que celle de l'Alberta, il y a moins d'immigrants francophones qu'en Alberta (seulement 2 590). Le Nouveau-Brunswick est en effet la province canadienne qui compte la plus faible proportion d'immigrants francophones, avec un peu plus de 1 p. 100. Il convient cependant d'ajouter que, même parmi la population anglophone de la province, seulement un peu plus de 4 p. 100 sont des immigrants.

Les récents efforts qu'a déployés le **Manitoba** pour inciter plus d'immigrants à s'installer sur son territoire étaient tout à fait bienvenus, compte tenu de la faible proportion d'immigrants francophones que compte cette province. Seulement 2,8 p. 100 des francophones (soit 1 285 personnes) sont des immigrants, contre 12,2 p. 100 des anglophones. Le Manitoba est ainsi la province où l'écart est le plus important entre la proportion d'immigrants au sein des communautés anglophone et francophone.

À elles trois, **la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan** et **l'Île-du-Prince-Édouard** comptent juste un peu plus d'immigrants francophones que le Manitoba (1 450). La proportion d'immigrants chez les francophones varie de 1,5 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard à 3 p. 100 en Saskatchewan et, dans les trois cas, cela représente à peu près la moitié de la proportion d'immigrants chez les anglophones.

La province de Terre-Neuve et du Labrador, qui est la plus homogène

Tout en espérant que son organisme pourra obtenir plus d'argent afin d'offrir aux immigrants des programmes de stages subventionnés, M. Zhao est fier des succès qu'il a connus jusqu'ici. Selon lui, très peu d'immigrants chinois déménagent dans une autre région du Canada une fois qu'ils ont commencé à investir dans l'apprentissage du français (tout en conservant leur anglais) et que leurs enfants se plaisent à l'école. Les membres de la communauté chinoise de Montréal sont véritablement polyglottes : alors qu'il faut connaître les deux langues officielles du Canada pour pouvoir travailler dans de nombreux domaines professionnels, le SFCGM offre désormais des cours de mandarin afin d'aider les immigrants chinois originaires de Hong Kong à maîtriser la langue la plus parlée en Chine continentale. ■

L'Alberta compte la troisième communauté d'immigrants francophones en importance à l'extérieur du Québec, après l'Ontario et la Colombie-Britannique (un peu plus de 3 000 personnes). Cela représente une proportion légèrement supérieure à 6 p. 100, ce qui est environ deux fois et demie inférieur à la proportion d'immigrants chez les anglophones, qui se situe à 14,5 p. 100.

Il convient d'accorder une attention particulière au **Nouveau-Brunswick**, où plus du tiers de la population est francophone. On devrait s'inquiéter du fait que, dans une province où la population francophone est cinq fois plus nombreuse que celle de l'Alberta, il y a moins d'immigrants francophones qu'en Alberta (seulement 2 590). Le Nouveau-Brunswick est en effet la province canadienne qui compte la plus faible proportion d'immigrants francophones, avec un peu plus de 1 p. 100. Il convient cependant d'ajouter que, même parmi la population anglophone de la province, seulement un peu plus de 4 p. 100 sont des immigrants.

Les récents efforts qu'a déployés le **Manitoba** pour inciter plus d'immigrants à s'installer sur son territoire étaient tout à fait bienvenus, compte tenu de la faible proportion d'immigrants francophones que compte cette province. Seulement 2,8 p. 100 des francophones (soit 1 285 personnes) sont des immigrants, contre 12,2 p. 100 des anglophones. Le Manitoba est ainsi la province où l'écart est le plus important entre la proportion d'immigrants au sein des communautés anglophone et francophone.

À elles trois, **la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan** et **l'Île-du-Prince-Édouard** comptent juste un peu plus d'immigrants francophones que le Manitoba (1 450). La proportion d'immigrants chez les francophones varie de 1,5 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard à 3 p. 100 en Saskatchewan et, dans les trois cas, cela représente à peu près la moitié de la proportion d'immigrants chez les anglophones.

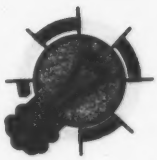
La province de Terre-Neuve et du Labrador, qui est la plus homogène

au Canada sur le plan linguistique, compte une population francophone de seulement 2 180 personnes, soit 0,4 p. 100 de sa population totale. C'est également la province qui compte la plus faible proportion d'immigrants, lesquels représentent seulement 1,6 p. 100 de la population totale. Il est toutefois assez surprenant de constater que la proportion d'immigrants chez les francophones est nettement supérieure à la proportion de ces derniers dans l'ensemble de la population : en effet, près de 10 p. 100 des francophones de Terre-Neuve sont des immigrants. Même si les chiffres absolus sont peu élevés (215 personnes), Terre-Neuve est la seule province canadienne où la population francophone minoritaire compte une plus forte proportion d'immigrants que la majorité anglophone. Les professionnels francophones qui vivent dans la capitale, St. John's, et qui sont originaires d'Europe ou des îles françaises voisines de Saint-Pierre-et-Miquelon représentent probablement le plus gros de la population d'immigrants francophones (Butt, 1998).

Le **Yukon** et les **Territoires du Nord-Ouest** (qui incluaient le **Nunavut** au moment du recensement) comptent à eux deux une population francophone de 2 400 personnes, dont 135 sont des immigrants. Il y a donc autant d'immigrants chez les francophones que chez les anglophones dans les Territoires du Nord-Ouest (5 p. 100) et la proportion d'immigrants chez les francophones représente les deux tiers de celle chez les anglophones au Yukon (immigrants francophones : 7 p. 100; immigrants anglophones : 10,5 p. 100).

Conclusion

Dans le présent chapitre, nous avons clairement montré qu'il faut plus d'immigrants francophones, tant au Québec que dans le reste du Canada, mais il est tout aussi important que ces nouveaux arrivants demeurent dans les communautés qui ont besoin de cet apport d'immigrants. Dans le cas des régions rurales et des petites villes, qui sont généralement assez homogènes, l'immigration peut particulièrement jouer un rôle important et contribuer à leur épanouissement futur. C'est également le cas des communautés anglophones minoritaires au Québec, à l'extérieur de Montréal. Même si la communauté anglophone minoritaire du Québec a réussi à attirer un nombre assez élevé d'immigrants, ces derniers choisissent presque toujours de s'établir à Montréal, privant ainsi les communautés plus petites des avantages associés à l'immigration[8].



Grâce aux dispositions de la nouvelle loi sur l'immigration, tous les Canadiens, francophones ou anglophones, qu'ils vivent en région rurale ou en milieu urbain, devraient pouvoir bénéficier de l'immigration de la même manière. Pour atteindre cet objectif, il faudra cependant mieux cibler les méthodes de sélection et les efforts d'intégration, et surveiller de près les résultats produits par ces efforts afin d'en prouver l'efficacité.

8 Avant 1961, 64 p. 100 des immigrants anglophones s'établissaient à Montréal; entre 1991 et 1996, ce pourcentage est passé à 82 p. 100 (Commissaire, 2002).

Attirer et garder les immigrants (Recommandation 1)

Le gouvernement fédéral s'est engagé à favoriser le développement et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle dans le cadre de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration doit établir des objectifs à long terme en matière de sélection et de maintien, au sein de ces communautés, des immigrants parlant la langue de la minorité. Ces objectifs doivent non seulement tenir compte du pourcentage démographique que représentent ces communautés par rapport à l'ensemble de la population, mais aussi compenser le déséquilibre qui a existé entre les taux d'immigration vers les deux grandes collectivités linguistiques par le passé.

Chapitre 2 :

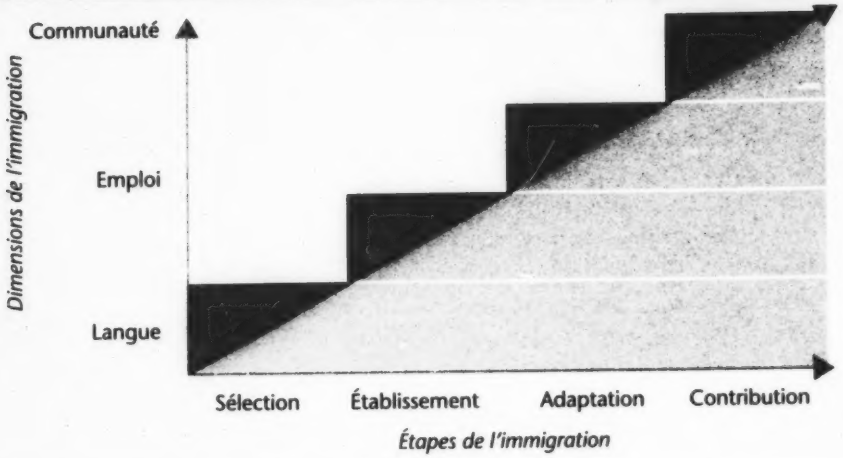
Rapprocher les immigrants et les communautés

Le processus d'immigration comporte deux caractéristiques importantes : le temps et l'intensité. Idéalement, l'attachement et le sentiment d'appartenance éprouvés par un immigrant devraient augmenter avec le nombre d'années passées dans un pays. Dans le présent chapitre, nous définissons quatre étapes et trois dimensions permettant de mesurer le niveau d'intégration des immigrants au sein des communautés minoritaires de langue officielle. Nous faisons également valoir que l'intégration des immigrants ne doit pas correspondre à leur assimilation, mais qu'elle doit plutôt amener une transformation à la fois chez les immigrants et chez les communautés. Dans ce contexte, nous portons une attention particulière à la communauté minoritaire et au fait qu'elle sera peut-être appelée à redéfinir son identité collective pour être en mesure d'accueillir et d'intégrer avec succès de nouveaux membres.

Comprendre les étapes et les dimensions de l'immigration

On peut diviser en quatre grandes étapes le processus que vivent les immigrants du moment où ils manifestent un intérêt pour le Canada jusqu'à leur intégration à la société canadienne : la sélection, l'établissement, l'adaptation et la contribution. La première étape, la **sélection**, s'effectue dans le pays d'origine de l'immigrant, mais les trois autres se déroulent après son arrivée au Canada. À l'étape de l'**établissement**, c'est-à-dire à son arrivée au Canada, l'immigrant doit trouver un logement, une école pour ses enfants et un emploi. Souvent, à cette étape, il a recours aux services d'aide aux nouveaux arrivants. Vient ensuite l'étape de l'**adaptation**, une fois tous les besoins immédiats comblés. À cette étape, l'immigrant décide, entre autres, où il veut vivre et quel emploi il veut occuper à long terme. Il acquiert également de plus en plus d'autonomie. Enfin, arrive l'étape où l'immigrant apporte une **contribution** à la communauté; il a maintenant un statut social, occupe un emploi et s'est établi dans une communauté où il se sent chez lui. Il ne fait plus appel aux divers services d'aide aux immigrants, mais offre lui-même bénévolement ses services à des institutions communautaires. À l'une ou l'autre de ces étapes, trois dimensions importantes entrent en ligne de compte : la langue, l'emploi et la communauté. Dans le cas de la **langue**, on parle de la capacité qu'a l'immigrant de communiquer adéquatement dans son nouvel environnement linguistique. L'**emploi** correspond à la capacité de l'immigrant de subvenir à ses besoins, à la hauteur de ses compétences, et la **communauté** correspond à l'intégration sociale de l'immigrant.

Tableau 4 : Étapes et dimensions de l'immigration



Le tableau 4 illustre comment les dimensions et étapes s'imbriquent les unes aux autres. Par exemple, à l'étape de la sélection (alors qu'ils sont toujours dans leur pays d'origine), il est très important que les immigrants qui se préparent à s'établir dans une communauté minoritaire de langue officielle se familiarisent avec la langue parlée par la majorité, car ils devront atteindre un degré de bilinguisme fonctionnel. Aux étapes de l'établissement et de l'adaptation, l'emploi devient un autre élément important. Enfin, lorsqu'il arrive à la dernière étape, l'immigrant doit avoir et les compétences linguistiques, et les moyens financiers voulus s'il veut apporter sa contribution à la communauté.

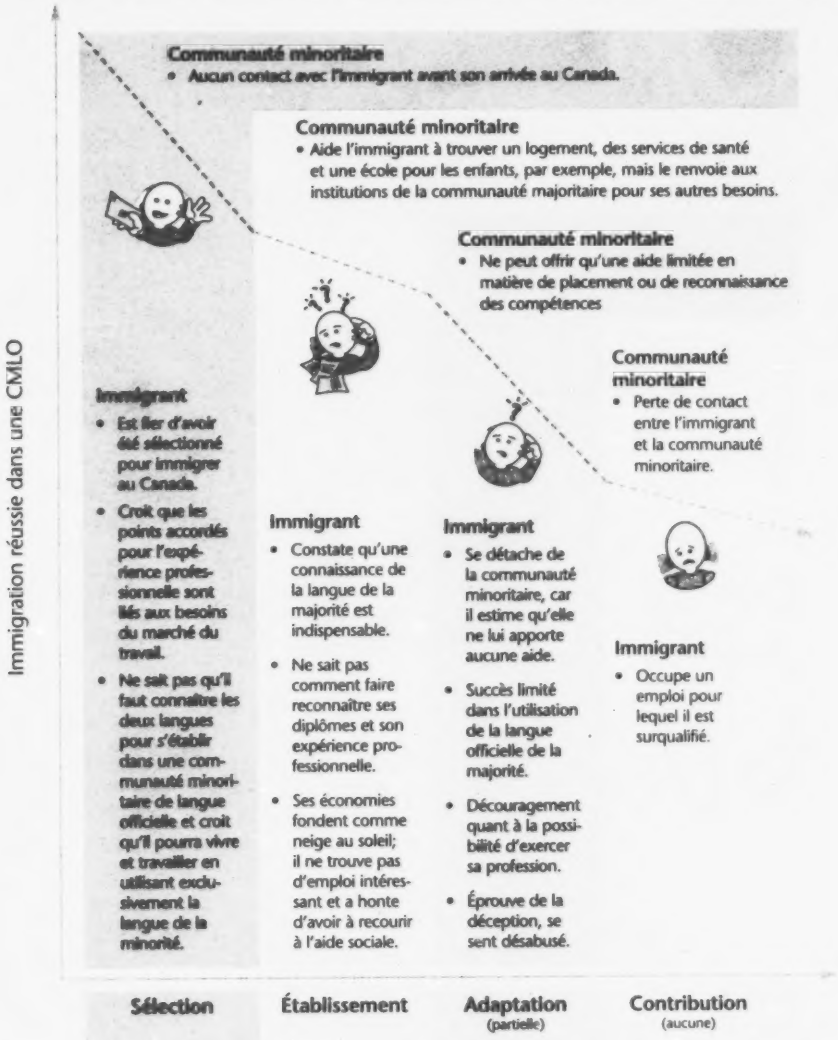
D'après les personnes que nous avons interrogées, les trois plus importants obstacles que doivent surmonter les immigrants qui s'établissent dans une communauté linguistique minoritaire sont les suivants :

- la connaissance nécessaire de la langue parlée par la majorité;
- la difficulté à faire reconnaître ses titres de compétences et son expérience professionnelle par des associations et des employeurs au Canada;
- l'absence d'antécédents professionnels au Canada (pas « d'expérience canadienne »), qui fait que de nombreux employeurs hésitent à embaucher des immigrants.

Le tableau 5 illustre l'expérience d'immigrants qui ne sont pas allés jusqu'au bout de leur processus d'immigration.

Ce qui est particulièrement frustrant dans un cas comme celui qui est illustré au tableau 5, c'est que l'espoir et le potentiel du début s'estompent malgré les efforts déployés par l'immigrant et la communauté. Même si, dans bien des cas, la communauté peut aider l'immigrant à s'établir, c'est lorsque ce dernier constate qu'il n'aura pas le même statut professionnel que dans son pays d'origine que l'enthousiasme qu'il manifestait initialement peut se transformer en

Tableau 5 : Raisons de l'échec de l'intégration dans une communauté minoritaire de langue officielle



Le tableau 5 illustre l'expérience d'immigrants qui ne sont pas allés jusqu'au bout de leur processus d'immigration.

Ce qui est particulièrement frustrant dans un cas comme celui qui est illustré au tableau 5, c'est que l'espoir et le potentiel du début s'estompent malgré les efforts déployés par l'immigrant et la communauté. Même si, dans bien des cas, la communauté peut aider l'immigrant à s'établir, c'est lorsque ce dernier constate qu'il n'aura pas le même statut professionnel que dans son pays d'origine que l'enthousiasme qu'il manifestait initialement peut se transformer en

découragement. C'est alors que, souvent, l'immigrant compte sur ses enfants pour réussir là où il a échoué sur le plan économique et qu'il en vient à la conclusion que l'intégration à la communauté de langue officielle minoritaire ne lui apportera que peu d'avantages. Cela n'est souhaitable ni pour l'immigrant, ni pour la communauté minoritaire. Et même si, après quelques années, les immigrants obtiennent le succès qu'ils avaient souhaité, dans l'intervalle, ils se seront détachés de la communauté au point où ils pourraient ne jamais la réintégrer.

Voyons maintenant de manière plus approfondie chacune des étapes et des dimensions de l'immigration. Pour une vue d'ensemble de ces éléments, voir l'Annexe I.

Du Maroc au Manitoba : Une transition réussie

« Ah, la famille de Youssef Ouateli est notre famille immigrante modèle », affirme la coordonnatrice du placement au centre d'emploi et d'alphabétisation francophone Pluri-elles de Saint-Boniface. Youssef Ouateli est technicien en aéronautique chez Air Canada. En mars 1999, il a quitté Casablanca avec sa femme et leurs deux enfants pour s'établir à Winnipeg. Le récit de cette famille immigrante est réellement une histoire de réussite. Les Ouateli sont des membres très actifs de la communauté francophone du Manitoba. En 1998, le président de la Société franco-manitobaine (SFM), Daniel Boucher, s'est rendu au Maroc pour rencontrer des immigrants potentiels. Youssef Ouateli était l'un d'eux. L'exposé de M. Boucher a piqué la curiosité de Youssef et celui-ci a commencé à s'informer sur les modalités d'immigration au Canada. Dix-huit mois plus tard, lui et sa famille arrivaient à Winnipeg.

Si on voulait illustrer la contribution positive que peut apporter l'immigration à une communauté francophone minoritaire au Canada, on pourrait sans aucun doute citer l'exemple de M. Ouateli. Mais, lorsque nous les avons rencontrés dans leur nouvelle maison d'une banlieue verte de Winnipeg, les Ouateli nous ont raconté que leur cas ne correspondait pas à la norme. M. Ouateli et sa femme sont fiers de ce qu'ils ont accompli au Canada, mais s'empressent d'ajouter que tous les immigrants marocains n'ont pas la même chance qu'eux. « Parmi la quinzaine de familles marocaines qu'on connaît ici, je suis le seul qui travaille dans son domaine », explique Youssef. Sa femme, par exemple, étudie au Collège universitaire de Saint-Boniface pour devenir aide en soins de santé et soins à domicile. Au Maroc, elle était dessinatrice de mode. Lorsqu'elle est arrivée à Winnipeg, on ne lui offrait que des emplois de couturière. Pendant les entrevues, un superviseur vérifiait sa rapidité d'exécution chronomètre en main. Compte tenu de la demande de travailleurs dans

le secteur de la santé au Manitoba, et du fait qu'elle avait aimé aider son beau-frère dans son cabinet médical au Maroc, elle a décidé de réorienter sa carrière et de devenir professionnelle de la santé.

Les deux enfants du couple fréquentent sans problèmes l'école de langue française. La communauté franchophone locale prend tous les moyens nécessaires pour s'assurer que les enfants d'immigrants francophones fréquentent l'école de langue française. Dès l'arrivée d'immigrants au sein de la communauté, on informe le service de transport scolaire qui dessert les écoles de langue française. L'autobus passe prendre les enfants au motel où la famille est souvent temporairement installée. Les parents ont ainsi le temps de chercher un logement permanent sans se soucier de leurs enfants. La SFM remet également aux parents une carte indiquant le parcours des autobus scolaires, de sorte qu'ils puissent cibler leurs recherches de logement dans des quartiers situés là où il sera possible pour les enfants de fréquenter une école de langue française.

Rares sont les immigrants qui s'attendent à un parcours sans embûches au Canada et, lorsque nous avons demandé à Youssef ce qu'il recommanderait à des immigrants francophones qui veulent s'établir au Manitoba, il a répondu ceci : « Il faut absolument un minimum d'anglais et beaucoup de patience et de persévérance, surtout pendant la première année. Il ne faut pas se décourager. » ■

L'étape de la sélection : De grandes attentes

L'immigration au Canada est, en soi, une entreprise complexe. L'immigration dans une communauté minoritaire vient compliquer davantage le processus. Une intégration réussie se prépare en fait à l'étape de la sélection : il faut informer l'immigrant de ce qui l'attend. Il faut lui parler entre autres de ce que la communauté minoritaire a à lui offrir en matière d'éducation, de services et d'activités communautaires. La communauté doit toutefois également informer l'immigrant des défis qui l'attendent, comme la nécessité de connaître la langue de la majorité et la difficulté à trouver un emploi adéquat. Souvent, les membres de communautés minoritaires ne se rendent pas compte à quel point le fait d'être bilingue les aide sur les plans social et économique. Si, d'un côté, les francophones minoritaires associent l'anglais au risque d'assimilation, de l'autre, ils tiennent leur connaissance de l'anglais pour acquis. Il faut qu'ils soient davantage conscients des problèmes auxquels un immigrant fait face lorsqu'il n'arrive pas à communiquer dans cette langue.

On a tort de penser que le risque d'assimilation d'un immigrant par la communauté linguistique majoritaire est moins grand si ce dernier ne parle pas la langue de la majorité. Si on se

Bilinguisme fonctionnel, emploi et intégration communautaire : les éléments essentiels d'un établissement réussi au sein d'une communauté minoritaire de langue officielle.

découragement. C'est alors que, souvent, l'immigrant compte sur ses enfants pour réussir là où il a échoué sur le plan économique et qu'il en vient à la conclusion que l'intégration à la communauté de langue officielle minoritaire ne lui apportera que peu d'avantages. Cela n'est souhaitable ni pour l'immigrant, ni pour la communauté minoritaire. Et même si, après quelques années, les immigrants obtiennent le succès qu'ils avaient souhaité, dans l'intervalle, ils se seront détachés de la communauté au point où ils pourraient ne jamais la réintégrer.

Voyons maintenant de manière plus approfondie chacune des étapes et des dimensions de l'immigration. Pour une vue d'ensemble de ces éléments, voir l'Annexe I.

Du Maroc au Manitoba : Une transition réussie

« Ah, la famille de Youssef Ouateli est notre famille immigrante modèle », affirme la coordonnatrice du placement au centre d'emploi et d'alphabétisation francophone Pluri-elles de Saint-Boniface. Youssef Ouateli est technicien en aéronautique chez Air Canada. En mars 1999, il a quitté Casablanca avec sa femme et leurs deux enfants pour s'établir à Winnipeg. Le récit de cette famille immigrante est réellement une histoire de réussite. Les Ouateli sont des membres très actifs de la communauté francophone du Manitoba. En 1998, le président de la Société franco-manitobaine (SFM), Daniel Boucher, s'est rendu au Maroc pour rencontrer des immigrants potentiels. Youssef Ouateli était l'un d'eux. L'exposé de M. Boucher a piqué la curiosité de Youssef et celui-ci a commencé à s'informer sur les modalités d'immigration au Canada. Dix-huit mois plus tard, lui et sa famille arrivaient à Winnipeg.

Si on voulait illustrer la contribution positive que peut apporter l'immigration à une communauté francophone minoritaire au Canada, on pourrait sans aucun doute citer l'exemple de M. Ouateli. Mais, lorsque nous les avons rencontrés dans leur nouvelle maison d'une banlieue verte de Winnipeg, les Ouateli nous ont raconté que leur cas ne correspondait pas à la norme. M. Ouateli et sa femme sont fiers de ce qu'ils ont accompli au Canada, mais s'empressent d'ajouter que tous les immigrants marocains n'ont pas la même chance qu'eux. « Parmi la quinzaine de familles marocaines qu'on connaît ici, je suis le seul qui travaille dans son domaine », explique Youssef. Sa femme, par exemple, étudie au Collège universitaire de Saint-Boniface pour devenir aide en soins de santé et soins à domicile. Au Maroc, elle était dessinatrice de mode. Lorsqu'elle est arrivée à Winnipeg, on ne lui offrait que des emplois de couturière. Pendant les entrevues, un superviseur vérifiait sa rapidité d'exécution chronomètre en main. Compte tenu de la demande de travailleurs dans

le secteur de la santé au Manitoba, et du fait qu'elle avait aimé aider son beau-frère dans son cabinet médical au Maroc, elle a décidé de réorienter sa carrière et de devenir professionnelle de la santé.

Les deux enfants du couple fréquentent sans problèmes l'école de langue française. La communauté franchophone locale prend tous les moyens nécessaires pour s'assurer que les enfants d'immigrants francophones fréquentent l'école de langue française. Dès l'arrivée d'immigrants au sein de la communauté, on informe le service de transport scolaire qui dessert les écoles de langue française. L'autobus passe prendre les enfants au motel où la famille est souvent temporairement installée. Les parents ont ainsi le temps de chercher un logement permanent sans se soucier de leurs enfants. La SFM remet également aux parents une carte indiquant le parcours des autobus scolaires, de sorte qu'ils puissent cibler leurs recherches de logement dans des quartiers situés là où il sera possible pour les enfants de fréquenter une école de langue française.

Rares sont les immigrants qui s'attendent à un parcours sans embûches au Canada et, lorsque nous avons demandé à Youssef ce qu'il recommanderait à des immigrants francophones qui veulent s'établir au Manitoba, il a répondu ceci : « Il faut absolument un minimum d'anglais et beaucoup de patience et de persévérance, surtout pendant la première année. Il ne faut pas se décourager. »

L'étape de la sélection : De grandes attentes

L'immigration au Canada est, en soi, une entreprise complexe. L'immigration dans une communauté minoritaire vient compliquer davantage le processus. Une intégration réussie se prépare en fait à l'étape de la sélection : il faut informer l'immigrant de ce qui l'attend. Il faut lui parler entre autres de ce que la communauté minoritaire a à lui offrir en matière d'éducation, de services et d'activités communautaires. La communauté doit toutefois également informer l'immigrant des défis qui l'attendent, comme la nécessité de connaître la langue de la majorité et la difficulté à trouver un emploi adéquat. Souvent, les membres de communautés minoritaires ne se rendent pas compte à quel point le fait d'être bilingue les aide sur les plans social et économique. Si, d'un côté, les francophones minoritaires associent l'anglais au risque d'assimilation, de l'autre, ils tiennent leur connaissance de l'anglais pour acquis. Il faut qu'ils soient davantage conscients des problèmes auxquels un immigrant fait face lorsqu'il n'arrive pas à communiquer dans cette langue.

On a tort de penser que le risque d'assimilation d'un immigrant par la communauté linguistique majoritaire est moins grand si ce dernier ne parle pas la langue de la majorité. Si on se

Bilinguisme fonctionnel, emploi et intégration communautaire : les éléments essentiels d'un établissement réussi au sein d'une communauté minoritaire de langue officielle.

fonde sur les entrevues réalisées dans le cadre de l'étude, ce serait plutôt l'inverse. Un immigrant francophone qui s'établit dans une communauté francophone minoritaire et qui connaît très peu ou pas du tout l'anglais se fera dire avec tant d'insistance qu'il faut apprendre cette langue qu'il est plus susceptible d'envoyer ses enfants à l'école de langue anglaise, simplement parce qu'il craint, à tort, que l'école de langue française ne leur permettra pas d'acquérir une connaissance adéquate de l'anglais. Par contre, un immigrant francophone qui parle l'anglais aura de meilleures chances de s'établir avec succès et sera mieux en mesure de reconnaître qu'il est important que ses enfants continuent de parler le français.

Si on explique la situation telle qu'elle est à l'immigrant, celui-ci ne se créera pas d'attentes irréalistes. Il faut à tout prix établir un contact entre les immigrants potentiels et les membres de la communauté minoritaire le plus tôt possible pour qu'ils puissent échanger de l'information de part et d'autre. La communauté est ainsi en mesure d'aider les immigrants et leur famille bien avant qu'ils arrivent au Canada.

Renseignements à jour sur les communautés (Recommandation 2)

En 1999, la commissaire recommandait à Citoyenneté et Immigration Canada de veiller à ce que les agents d'immigration détiennent des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle qui soient à jour. Elle réitère cette recommandation et propose la création d'un site Web qui servira à fournir des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle et pourrait être utilisé comme outil de communication entre les représentants de ces communautés, les agents d'immigration et les immigrants potentiels.

fonde sur les entrevues réalisées dans le cadre de l'étude, ce serait plutôt l'inverse. Un immigrant francophone qui s'établit dans une communauté francophone minoritaire et qui connaît très peu ou pas du tout l'anglais se fera dire avec tant d'insistance qu'il faut apprendre cette langue qu'il est plus susceptible d'envoyer ses enfants à l'école de langue anglaise, simplement parce qu'il craint, à tort, que l'école de langue française ne leur permettra pas d'acquérir une connaissance adéquate de l'anglais. Par contre, un immigrant francophone qui parle l'anglais aura de meilleures chances de s'établir avec succès et sera mieux en mesure de reconnaître qu'il est important que ses enfants continuent de parler le français.

Si on explique la situation telle qu'elle est à l'immigrant, celui-ci ne se créera pas d'attentes irréalistes. Il faut à tout prix établir un contact entre les immigrants potentiels et les membres de la communauté minoritaire le plus tôt possible pour qu'ils puissent échanger de l'information de part et d'autre. La communauté est ainsi en mesure d'aider les immigrants et leur famille bien avant qu'ils arrivent au Canada.

Renseignements à jour sur les communautés (Recommandation 2)

En 1999, la commissaire recommandait à Citoyenneté et Immigration Canada de veiller à ce que les agents d'immigration détiennent des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle qui soient à jour. Elle réitère cette recommandation et propose la création d'un site Web qui servira à fournir des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle et pourrait être utilisé comme outil de communication entre les représentants de ces communautés, les agents d'immigration et les immigrants potentiels.

Éducacentre : Compétences linguistiques et capacité d'établissement pour les nouveaux arrivants francophones sur la côte ouest du Canada

De nombreux immigrants francophones de la Colombie-Britannique ont recours à Éducacentre, le principal établissement d'éducation et de formation en français pour les adultes de la province. Créé en 1992, Éducacentre compte maintenant un campus dans quatre villes de la province : Vancouver, Victoria, Abbotsford et Prince George. Tous les clients d'Éducacentre font l'objet d'une évaluation individuelle qui vise à déterminer leurs besoins. Par la suite, on leur propose un choix de cours appropriés (offerts soit par Éducacentre soit par un autre établissement). Éducacentre répond aux besoins des divers immigrants francophones qui s'établissent en Colombie-Britannique, principalement originaires du Québec, d'Europe ou d'Afrique.

« Éducacentre devient un carrefour culturel et nous ne pouvons que nous en réjouir. Nous constatons que la langue française est parfaitement maîtrisée par des personnes originaires de pays où le français n'est pas une langue officielle. » (Chevalier, 2000)

Éducacentre offre des activités dans trois grands secteurs :

- Aide à la recherche d'emploi
- Cours d'anglais langue seconde
- Introduction à l'informatique et formation dans des domaines professionnels donnés

Le programme *Prendre sa carrière en main* (PCM), qui existe depuis 1996, est assurément le plus important programme offert par l'organisme sur le plan de la participation. Ce programme, qui est financé en totalité par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), offre une formation de base en informatique, permet aux participants d'accéder au centre de ressources de la bibliothèque municipale de Vancouver, les aide à rédiger et actualiser leur curriculum vitæ, et prévoit l'enregistrement vidéo d'entrevues simulées. Toutes ces composantes comportent un cours d'anglais intensif. Plus du tiers des clients d'Éducacentre qui cherchent un emploi en trouvent un après leur formation.

Les cours d'anglais sont un volet important des activités d'Éducacentre. Plus de la moitié des clients s'expriment difficilement en anglais. Ce sont surtout des professionnels, par exemple des ingénieurs/ingénieures ou des infir-

mières/infirmiers qui suivent ces cours, car ils doivent passer un test d'anglais pour être reconnus par leur association professionnelle.

Le programme de tourisme *Superhost Fundamentals,* établi en collaboration avec le ministère du Tourisme de la Colombie-Britannique, offre une formation dans cette industrie, qui est la deuxième en importance dans la province. Tous les cours sont en français, mais préparent les participants et participantes en vue des tests d'accréditation (en anglais) exigés dans l'industrie du tourisme.

Éducacentre travaille aussi avec d'autres organismes francophones. Par exemple, il offre, en collaboration avec la Société de développement économique de la Colombie-Britannique, un cours destiné aux jeunes entrepreneurs (*Initiation à l'entrepreneuriat*). Les participants et participantes y apprennent à dresser un plan d'affaires et ils rencontrent un conseiller de la Société pour mettre la théorie en pratique.

Malgré cela, de nombreux clients d'Éducacentre qui réussissent leur cours occuperont un emploi qui n'est pas du même niveau que celui qu'ils occupaient dans leur pays d'origine. Une des conseillères de l'Éducacentre parle de la frustration qu'elle ressent lorsqu'elle doit dire à ses clients que leurs attentes professionnelles sont trop élevées. Ce qui est encore plus frustrant, c'est lorsque des clients enthousiastes qui utilisent nombre des ressources et services de consultation d'Éducacentre, cessent de fréquenter l'organisme du jour au lendemain. Un tel comportement peut démotiver le personnel qui se demande alors s'il vaut la peine de s'investir comme il le fait sur les plans personnel et émotif. C'est pourquoi le suivi est essentiel. Le personnel d'Éducacentre s'efforce de rester en contact avec les anciens étudiants pour savoir comment ils se débrouillent. Il est alors plus facile d'évaluer l'efficacité des programmes et d'apporter les correctifs nécessaires pour s'assurer que les nouveaux arrivants francophones enrichissent la vie de leur communauté sur la côte ouest.

L'étape de l'établissement

L'étape de l'établissement est éprouvante pour les immigrants. Ils doivent trouver un logement et remplir certaines formalités administratives, par exemple, obtenir une carte d'assurance-maladie. Il faut aussi trouver une école pour les enfants et s'assurer que tous les membres de la famille s'adaptent le mieux possible au nouvel environnement social. À cette étape, nombre d'immigrants commencent à s'inquiéter de leur situation financière. À leur arrivée au Canada, ils avaient prévu un certain montant qui devait leur permettre de survivre pendant quelque temps,

mais l'incertitude quant à la période pendant laquelle ces fonds devront suffire peut être source d'inquiétude. À cette étape, il revient à la communauté de s'assurer, à l'instar d'un médecin de famille, que les besoins de base de la famille sont satisfaits : logement, scolarité des enfants, services de santé et emploi. Si la communauté ne peut offrir certains services, elle doit aiguiller la famille vers les « spécialistes », c'est-à-dire, les services qui ne sont offerts que dans la communauté majoritaire. Par exemple, il faut dire aux immigrants où ils peuvent s'adresser pour apprendre la langue de la majorité. Si cette formation est offerte dans la communauté minoritaire, l'immigrant sera d'autant plus à l'aise, car il pourra apprendre dans un environnement linguistique familier. Si, par contre, les cours de formation linguistique ne sont offerts que par des établissements de la communauté majoritaire, la communauté minoritaire peut tout de même contribuer en s'assurant que la formation répond aux besoins des immigrants.

Inciter les nouveaux arrivants à rester : L'organisme MAGMA de Moncton

« Nous avons pu retenir plus d'immigrants cette année, par rapport aux années précédentes, mais la majorité de nos clients ne reste pas ici. » La directrice de MAGMA (Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc.), principal organisme de Moncton à offrir des services aux nouveaux arrivants est heureuse de constater que la tendance est en train de s'inverser, ne serait-ce que légèrement. Elle a vu de nombreux immigrants et réfugiés francophones franchir les portes de son organisme. Malheureusement, bon nombre d'entre eux quittent le Nouveau-Brunswick après n'y avoir séjourné que quelques mois.

« Le principal sujet de préoccupation de tous les employés est le taux élevé de migration secondaire. L'an dernier, seulement deux familles sur onze qui devaient s'installer à Moncton sont demeurées au sein de notre communauté. » (MAGMA, 2001a)

Le Nouveau-Brunswick a besoin d'immigrants francophones, mais cette province, où vivent près de 250 000 francophones, compte la plus faible proportion d'immigrants francophones au Canada. Dans leur quête de nouveaux horizons, de nombreux immigrants francophones cèdent à l'attrait du Québec, oubliant les nombreux services personnalisés qu'un organisme comme MAGMA peut leur offrir. Par exemple, puisque de nombreux nouveaux arrivants ont de jeunes enfants, MAGMA a créé une petite garderie gérée par un employé à temps plein. Ainsi, les deux parents peuvent assister aux cours d'anglais ou aux séances d'orientation axées sur l'emploi, pendant qu'on s'occupe de leurs enfants de l'autre côté du corridor. Ce type de service intégré est beaucoup plus difficile à obtenir dans les grands centres

mières/infirmiers qui suivent ces cours, car ils doivent passer un test d'anglais pour être reconnus par leur association professionnelle.

Le programme de tourisme *Superhost Fundamentals,* établi en collaboration avec le ministère du Tourisme de la Colombie-Britannique, offre une formation dans cette industrie, qui est la deuxième en importance dans la province. Tous les cours sont en français, mais préparent les participants et participantes en vue des tests d'accréditation (en anglais) exigés dans l'industrie du tourisme.

Éducacentre travaille aussi avec d'autres organismes francophones. Par exemple, il offre, en collaboration avec la Société de développement économique de la Colombie-Britannique, un cours destiné aux jeunes entrepreneurs (*Initiation à l'entrepreneuriat*). Les participants et participantes y apprennent à dresser un plan d'affaires et ils rencontrent un conseiller de la Société pour mettre la théorie en pratique.

Malgré cela, de nombreux clients d'Éducacentre qui réussissent leur cours occuperont un emploi qui n'est pas du même niveau que celui qu'ils occupaient dans leur pays d'origine. Une des conseillères de l'Éducacentre parle de la frustration qu'elle ressent lorsqu'elle doit dire à ses clients que leurs attentes professionnelles sont trop élevées. Ce qui est encore plus frustrant, c'est lorsque des clients enthousiastes qui utilisent nombre des ressources et services de consultation d'Éducacentre, cessent de fréquenter l'organisme du jour au lendemain. Un tel comportement peut démotiver le personnel qui se demande alors s'il vaut la peine de s'investir comme il le fait sur les plans personnel et émotif. C'est pourquoi le suivi est essentiel. Le personnel d'Éducacentre s'efforce de rester en contact avec les anciens étudiants pour savoir comment ils se débrouillent. Il est alors plus facile d'évaluer l'efficacité des programmes et d'apporter les correctifs nécessaires pour s'assurer que les nouveaux arrivants francophones enrichissent la vie de leur communauté sur la côte ouest. ■

La politique d'immigration du Canada est paradoxale en ce qu'elle autorise des milliers de professionnels et de gens de métier très compétents à immigrer au Canada, mais une fois qu'ils sont ici, leur interdit d'exercer leur métier ou profession.

(COSTI, organisme torontois d'éducation et de services sociaux, 1998)

L'étape de l'établissement : Titres de compétences et expérience canadienne

L'étape de l'établissement est éprouvante pour les immigrants. Ils doivent trouver un logement et remplir certaines formalités administratives, par exemple, obtenir une carte d'assurance-maladie. Il faut aussi trouver une école pour les enfants et s'assurer que tous les membres de la famille s'adaptent le mieux possible au nouvel environnement social. À cette étape, nombre d'immigrants commencent à s'inquiéter de leur situation financière. À leur arrivée au Canada, ils avaient prévu un certain montant qui devait leur permettre de survivre pendant quelque temps,

mais l'incertitude quant à la période pendant laquelle ces fonds devront suffire peut être source d'inquiétude. À cette étape, il revient à la communauté de s'assurer, à l'instar d'un médecin de famille, que les besoins de base de la famille sont satisfaits : logement, scolarité des enfants, services de santé et emploi. Si la communauté ne peut offrir certains services, elle doit aiguiller la famille vers les « spécialistes », c'est-à-dire, les services qui ne sont offerts que dans la communauté majoritaire. Par exemple, il faut dire aux immigrants où ils peuvent s'adresser pour apprendre la langue de la majorité. Si cette formation est offerte dans la communauté minoritaire, l'immigrant sera d'autant plus à l'aise, car il pourra apprendre dans un environnement linguistique familier. Si, par contre, les cours de formation linguistique ne sont offerts que par des établissements de la communauté majoritaire, la communauté minoritaire peut tout de même contribuer en s'assurant que la formation répond aux besoins des immigrants.

Inciter les nouveaux arrivants à rester : L'organisme MAGMA de Moncton

« Nous avons pu retenir plus d'immigrants cette année, par rapport aux années précédentes, mais la majorité de nos clients ne reste pas ici. » La directrice de MAGMA (Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc.), principal organisme de Moncton à offrir des services aux nouveaux arrivants est heureuse de constater que la tendance est en train de s'inverser, ne serait-ce que légèrement. Elle a vu de nombreux immigrants et réfugiés francophones franchir les portes de son organisme. Malheureusement, bon nombre d'entre eux quittent le Nouveau-Brunswick après n'y avoir séjourné que quelques mois.

« Le principal sujet de préoccupation de tous les employés est le taux élevé de migration secondaire. L'an dernier, seulement deux familles sur onze qui devaient s'installer à Moncton sont demeurées au sein de notre communauté. » (MAGMA, 2001a)

Le Nouveau-Brunswick a besoin d'immigrants francophones, mais cette province, où vivent près de 250 000 francophones, compte la plus faible proportion d'immigrants francophones au Canada. Dans leur quête de nouveaux horizons, de nombreux immigrants francophones cèdent à l'attrait du Québec, oubliant les nombreux services personnalisés qu'un organisme comme MAGMA peut leur offrir. Par exemple, puisque de nombreux nouveaux arrivants ont de jeunes enfants, MAGMA a créé une petite garderie gérée par un employé à temps plein. Ainsi, les deux parents peuvent assister aux cours d'anglais ou aux séances d'orientation axées sur l'emploi, pendant qu'on s'occupe de leurs enfants de l'autre côté du corridor. Ce type de service intégré est beaucoup plus difficile à obtenir dans les grands centres

urbains, où les fournisseurs de services doivent payer des loyers très élevés et accueillir des nouveaux arrivants en grand nombre. En outre, les résidents des petites villes, qui sont moins habitués aux réalités de l'immigration, sont souvent plus curieux et souhaitent consacrer du temps aux nouvelles familles venues s'installer dans leur communauté. Par exemple, le Programme d'accueil mis en œuvre par MAGMA avec l'appui de CIC constitue l'occasion idéale d'établir des contacts tout à fait souhaitables entre les Canadiens de souche et les immigrants. Dans le cadre de ce programme, on associe des familles d'une communauté locale aux familles nouvellement arrivées (MAGMA, 2000). Les nouveaux arrivants apprennent à connaître leur nouvel environnement en profitant de l'expérience des résidents locaux tout en se liant d'amitié avec eux. Les bénévoles locaux trouvent cette expérience tellement gratifiante qu'ils demandent souvent s'ils peuvent aider d'autres nouveaux arrivants lorsque la personne ou la famille à laquelle ils apportent leur aide devient suffisamment autonome ou, comme cela se produit encore trop souvent, quitte la province. ■

En ce qui concerne les trois dimensions de l'immigration (langue, emploi et communauté), il faut tout d'abord orienter les immigrants vers les cours de langue appropriés, afin de garantir qu'ils atteignent le plus rapidement possible un degré de bilinguisme fonctionnel. Ensuite, l'emploi constitue le principal obstacle au succès de l'intégration. Il faut permettre aux communautés de langue officielle minoritaire de « s'occuper tout particulièrement » de « leurs » immigrants. Par exemple, il est important que des conseillers en emploi issus de la communauté minoritaire informent et épaulent les immigrants, de sorte que les qualifications professionnelles de ceux-ci soient reconnues. Cela signifie que les immigrants doivent être informés de l'existence des organismes chargés d'évaluer leurs titres de compétences et des organismes de réglementation de leur province. Il est également important que les conseillers expliquent la différence entre l'évaluation des titres de compétences et l'accréditation professionnelle. L'évaluation des titres de compétences se fait par la traduction de documents et l'établissement d'équivalences pour ces titres au sein du système canadien. Elle n'a aucun caractère obligatoire et sert uniquement à aider les employeurs à évaluer les qualifications d'un candidat, et diffère de l'accréditation professionnelle, grâce à laquelle une personne obtient le droit d'exercer une profession réglementée, par exemple le métier d'infirmier/infirmière ou d'ingénieur/ingénieure[9].

9 Bien sûr, la reconnaissance des qualifications n'est pas un problème exclusif aux immigrants s'installant dans une communauté minoritaire de langue officielle; il touche en fait un grand nombre d'immigrants au Canada.

urbains, où les fournisseurs de services doivent payer des loyers très élevés et accueillir des nouveaux arrivants en grand nombre. En outre, les résidents des petites villes, qui sont moins habitués aux réalités de l'immigration, sont souvent plus curieux et souhaitent consacrer du temps aux nouvelles familles venues s'installer dans leur communauté. Par exemple, le Programme d'accueil mis en œuvre par MAGMA avec l'appui de CIC constitue l'occasion idéale d'établir des contacts tout à fait souhaitables entre les Canadiens de souche et les immigrants. Dans le cadre de ce programme, on associe des familles d'une communauté locale aux familles nouvellement arrivées (MAGMA, 2000). Les nouveaux arrivants apprennent à connaître leur nouvel environnement en profitant de l'expérience des résidents locaux tout en se liant d'amitié avec eux. Les bénévoles locaux trouvent cette expérience tellement gratifiante qu'ils demandent souvent s'ils peuvent aider d'autres nouveaux arrivants lorsque la personne ou la famille à laquelle ils apportent leur aide devient suffisamment autonome ou, comme cela se produit encore trop souvent, quitte la province.

En ce qui concerne les trois dimensions de l'immigration (langue, emploi et communauté), il faut tout d'abord orienter les immigrants vers les cours de langue appropriés, afin de garantir qu'ils atteignent le plus rapidement possible un degré de bilinguisme fonctionnel. Ensuite, l'emploi constitue le principal obstacle au succès de l'intégration. Il faut permettre aux communautés de langue officielle minoritaire de « s'occuper tout particulièrement » de « leurs » immigrants. Par exemple, il est important que des conseillers en emploi issus de la communauté minoritaire informent et épaulent les immigrants, de sorte que les qualifications professionnelles de ceux-ci soient reconnues. Cela signifie que les immigrants doivent être informés de l'existence des organismes chargés d'évaluer leurs titres de compétences et des organismes de réglementation de leur province. Il est également important que les conseillers expliquent la différence entre l'évaluation des titres de compétences et l'accréditation professionnelle. L'évaluation des titres de compétences se fait par la traduction de documents et l'établissement d'équivalences pour ces titres au sein du système canadien. Elle n'a aucun caractère obligatoire et sert uniquement à aider les employeurs à évaluer les qualifications d'un candidat, et diffère de l'accréditation professionnelle, grâce à laquelle une personne obtient le droit d'exercer une profession réglementée, par exemple le métier d'infirmier/infirmière ou d'ingénieur/ingénieure[9].

9 Bien sûr, la reconnaissance des qualifications n'est pas un problème exclusif aux immigrants s'installant dans une communauté minoritaire de langue officielle; il touche en fait un grand nombre d'immigrants au Canada.

« Les gens ne prennent pas le temps de se préparer. Il y a souvent trop de précipitation », déclare René Digard, coordonnateur, Services aux entreprises et Tourisme à la Société de développement économique de la Colombie-Britannique (SDECB). Selon lui, de nombreux gens d'affaires immigrants francophones sont mal préparés à l'établissement de leur entreprise. En particulier, les personnes qui rompent tout lien avec leur pays d'origine en vendant tous leurs biens puis déménagent en Colombie-Britannique, où ils pensent pouvoir se lancer en affaires assez facilement, sont souvent confrontés à une réalité beaucoup moins rose que ce qu'ils anticipaient. M. Digard pense qu'il est nettement préférable de commencer par sonder le terrain et élaborer un plan d'affaires avec l'aide de la SDECB avant de « faire le grand saut » au Canada. Il mentionne à cet égard un exemple d'installation réussie : un professionnel du transport aérien s'est rendu en Colombie-Britannique cinq fois afin de s'assurer qu'il possédait tous les permis de pilotage et d'exploitation nécessaires avant de s'installer dans la province pour y créer son entreprise. Cet exemple illustre par ailleurs le fait que les activités de la SDECB visent principalement et de plus en plus le secteur du tourisme. René Digard estime que 80 p. 100 des immigrants francophones qui viennent en Colombie-Britannique pour créer une entreprise sont Français, les autres étant principalement originaires d'autres pays d'Europe et du Maghreb. Bon nombre de ces nouvelles entreprises, qui viennent s'ajouter aux quelque 4 000 entreprises de la province appartenant déjà à des francophones, œuvrent dans l'industrie du tourisme. En fait, le rôle de la SDECB consiste non seulement à aider les francophones désireux de se lancer en affaires en Colombie-Britannique, mais aussi à conseiller les touristes et les personnes travaillant dans l'industrie du tourisme à propos des services qui leur seront accessibles dans la province. À cette fin, l'organisme a lancé son site Web en novembre 2000 (www.sdecb.com) et a produit un cédérom qui permet à l'utilisateur de faire une visite interactive de la province. La demande de services en français génère une demande de francophones, et René Digard est fier du fait qu'il est désormais possible d'organiser, à l'échelle de la province, des voyages dans le cadre desquels la plupart des services sont offerts en français.

Les immigrants francophones qui réussissent en Colombie-Britannique ont-ils un profil particulier? René Digard pense que ceux qui veulent créer une entreprise ont plus de facilité à le faire une fois qu'ils ont franchi l'obstacle de l'immigration, parce qu'ils sont alors libres de mettre le cap sur les objectifs qu'ils se sont fixés. Les professionnels comme les médecins, les ingénieurs ou les architectes ont beaucoup plus de difficulté, parce qu'ils doivent franchir toutes les étapes du long processus qui consiste à se faire accréditer

de nouveau par les ordres professionnels de la Colombie-Britannique. Certains font preuve de la détermination nécessaire pour se rendre jusqu'au terme de ce processus, tandis que d'autres décident de changer de carrière, comme, par exemple, cet ami qui était médecin en France et qui exploite aujourd'hui une agence de voyages. Même si une telle situation n'est pas idéale, elle illustre quand même ce à quoi de nombreux immigrants sont prêts pour réussir leur nouvelle vie au Canada. ■

Dans le contexte actuel, un grand nombre d'immigrants renoncent en bout de ligne à faire reconnaître leurs qualifications. Ils se tournent plutôt vers une nouvelle formation afin d'acquérir des compétences reconnues par le Canada. Cela les oblige souvent à faire de nouvelles études alors qu'ils sont déjà des professionnels qualifiés, sans parler des frais de scolarité qu'ils doivent acquitter et du manque à gagner. C'est probablement à ce niveau-là que les communautés de langue officielle minoritaire peuvent apporter l'aide la plus précieuse aux immigrants.

Le deuxième obstacle mentionné le plus souvent par les immigrants durant l'étape de l'établissement est la réticence de nombreux employeurs à embaucher des immigrants qui n'ont aucune « expérience canadienne », c'est-à-dire qui n'ont jamais travaillé au Canada. De nombreux immigrants sont donc forcés d'accepter des postes pour lesquels ils sont surqualifiés, ou de faire du bénévolat en espérant obtenir des lettres de recommandation qu'ils pourront utiliser ensuite pour témoigner de cette « expérience canadienne ».

Si elle disposait des outils et affichait la volonté nécessaires, la communauté minoritaire pourrait aider les nouveaux arrivants à trouver un premier emploi de base. Il est nécessaire que les immigrants intègrent le marché du travail le plus vite possible, même s'ils doivent pour cela accepter un poste pour lequel ils sont surqualifiés. Les employeurs canadiens veulent pouvoir vérifier l'expérience de travail qu'ont les candidats au Canada, et sont rarement prêts à communiquer avec de précédents employeurs à l'étranger, surtout si la langue peut leur poser des problèmes de communication. Les entreprises appartenant à des membres de la communauté minoritaire peuvent constituer un tremplin crucial à ce stade-là. On devrait les encourager à offrir aux immigrants leur premier emploi au Canada (elles pourraient ainsi rédiger des lettres de recommandation utiles dans la future carrière de ces immigrants). Par ailleurs, compte tenu de leurs compétences linguistiques, il est beaucoup plus facile pour les responsables de ces entreprises de vérifier les antécédents professionnels d'un candidat s'il faut pour cela parler français ou anglais.

de nouveau par les ordres professionnels de la Colombie-Britannique. Certains font preuve de la détermination nécessaire pour se rendre jusqu'au terme de ce processus, tandis que d'autres décident de changer de carrière, comme, par exemple, cet ami qui était médecin en France et qui exploite aujourd'hui une agence de voyages. Même si une telle situation n'est pas idéale, elle illustre quand même ce à quoi de nombreux immigrants sont prêts pour réussir leur nouvelle vie au Canada.

Dans le contexte actuel, un grand nombre d'immigrants renoncent en bout de ligne à faire reconnaître leurs qualifications. Ils se tournent plutôt vers une nouvelle formation afin d'acquérir des compétences reconnues par le Canada. Cela les oblige souvent à faire de nouvelles études alors qu'ils sont déjà des professionnels qualifiés, sans parler des frais de scolarité qu'ils doivent acquitter et du manque à gagner. C'est probablement à ce niveau-là que les communautés de langue officielle minoritaire peuvent apporter l'aide la plus précieuse aux immigrants.

Le deuxième obstacle mentionné le plus souvent par les immigrants durant l'étape de l'établissement est la réticence de nombreux employeurs à embaucher des immigrants qui n'ont aucune « expérience canadienne », c'est-à-dire qui n'ont jamais travaillé au Canada. De nombreux immigrants sont donc forcés d'accepter des postes pour lesquels ils sont surqualifiés, ou de faire du bénévolat en espérant obtenir des lettres de recommandation qu'ils pourront utiliser ensuite pour témoigner de cette « expérience canadienne ».

Si elle disposait des outils et affichait la volonté nécessaires, la communauté minoritaire pourrait aider les nouveaux arrivants à trouver un premier emploi de base. Il est nécessaire que les immigrants intègrent le marché du travail le plus vite possible, même s'ils doivent pour cela accepter un poste pour lequel ils sont surqualifiés. Les employeurs canadiens veulent pouvoir vérifier l'expérience de travail qu'ont les candidats au Canada, et sont rarement prêts à communiquer avec de précédents employeurs à l'étranger, surtout si la langue peut leur poser des problèmes de communication. Les entreprises appartenant à des membres de la communauté minoritaire peuvent constituer un tremplin crucial à ce stade-là. On devrait les encourager à offrir aux immigrants leur premier emploi au Canada (elles pourraient ainsi rédiger des lettres de recommandation utiles dans la future carrière de ces immigrants). Par ailleurs, compte tenu de leurs compétences linguistiques, il est beaucoup plus facile pour les responsables de ces entreprises de vérifier les antécédents professionnels d'un candidat s'il faut pour cela parler français ou anglais.

Comment user de persuasion en douceur

« Est-ce qu'il vient d'ici ? » est une question que les coordonnateurs du placement du Centre d'information 233-Allô de Saint-Boniface (anciennement Centre de ressources communautaire) entendent souvent lorsqu'ils essaient de placer des immigrants francophones chez des employeurs de Winnipeg et de la région. Bien entendu, ils ne peuvent pas obliger un employeur à engager les candidats qualifiés dont le nom se trouve dans leur base de données. Quant à pourquoi les employeurs hésitent à donner une chance aux immigrants, l'un de ces coordonnateurs a déclaré : « Oui, il y a de la discrimination dans tout ça, mais c'est surtout la peur de l'inconnu. » Ils essaient donc d'user de leur force de persuasion en douceur, tout en faisant preuve d'ingéniosité, pour aider les immigrants francophones sans emploi à trouver un travail. Premièrement, le coordonnateur s'assure que le curriculum vitæ fait état de l'expérience professionnelle vraiment pertinente pour le poste visé. Si une personne a travaillé comme cadre supérieur et postule un emploi de débutant, elle devra insister davantage sur sa capacité à travailler en équipe que sur ses talents de superviseur. Autre obstacle : il est difficile pour un immigrant qui n'a jamais travaillé au Canada d'obtenir des lettres de recommandation d'employeurs canadiens. Initialement, le Centre ne servait pas de référence auprès de l'employeur potentiel, car il ne savait rien du rendement et des aptitudes professionnelles du demandeur d'emploi. Toutefois, les coordonnateurs du placement ont réalisé à quel point il était important pour l'employeur potentiel de pouvoir obtenir d'un Canadien des observations sur la personnalité du candidat; ils ont donc décidé qu'ils pourraient formuler des commentaires à propos de ce qu'ils savaient de l'immigrant à la recherche d'un emploi. « Je ne peux rien dire sur l'aptitude professionnelle, mais je peux expliquer aux employeurs la détermination qu'il faut pour l'immigration », a déclaré l'un d'entre eux. Cela fait déjà toute la différence aux yeux de nombreux employeurs et, si le coordonnateur du placement ajoute que le candidat a toujours été à l'heure à ses rendez-vous, celui-ci a beaucoup plus de chances d'être convoqué à une entrevue d'emploi. Bon nombre d'entreprises exploitées par des francophones préfèrent en général engager quelqu'un qui a un nom typiquement canadien-français, mais le nombre croissant d'expériences positives vécues avec de nouveaux arrivants francophones pousse les employeurs à changer d'attitude.

Le Success Skills Centre (SSC) de Winnipeg offre lui aussi de l'aide aux immigrants professionnels. Cet organisme fonctionne principalement en anglais, et son seul conseiller francophone explique que l'objectif premier du SSC consiste à aider les immigrants qualifiés à acquérir une expérience en milieu de travail. Le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba administre un programme qui va dans le sens de cet objectif : le *Programme de recon-*

naissance des compétences. Dans le cadre de ce programme, on aide les immigrants à acquérir de l'expérience dans leur domaine de compétences au Canada en offrant des subventions salariales et des services de counselling et d'orientation aux immigrants, mais aussi aux entreprises. La province paie 40 p. 100 du salaire brut de chaque employé pendant une période de six mois, à concurrence de 4 500 $. Il faut par contre que ces postes soient maintenus au terme de la période de six mois. Il faut que les candidats aient suivi au moins deux ans d'études postsecondaires à l'extérieur du Canada, et que leurs titres de compétences et leur expérience de travail ne soient pas officiellement reconnus au Manitoba. Selon le conseiller francophone du SSC, il est malheureux qu'il n'existe aucun programme destiné aux francophones. Il se dit également déçu du fait que peu d'employeurs franco-manitobains n'aient à ce jour témoigné de l'intérêt pour le *Programme de reconnaissance des compétences.*

(Centre de ressources communautaire, 2001)

Une communauté minoritaire qui surveille de près les progrès que fait un immigrant durant sa phase d'adaptation peut s'attendre à gagner un nouveau membre.

L'adaptation passe par une plus grande autonomie. Lorsque les immigrants cessent de vivre le stress lié aux premiers temps de l'établissement et commencent à planifier leur avenir de façon plus active et plus éclairée, ils ont le sentiment de contrôler leur situation. Par exemple, si un immigrant doit suivre des cours de langue additionnels pour répondre à des exigences professionnelles précises, il devrait maintenant savoir à qui s'adresser pour s'inscrire à ces cours et ce qu'il devra faire pour acquérir les compétences linguistiques nécessaires. Les immigrants doivent par ailleurs décider s'ils vont ou non mettre à exécution leur plan de carrière initial ou, si ce plan se révèle irréaliste, quelle autre stratégie de carrière ils vont adopter. Il leur faut alors passer en revue les emplois professionnels qui s'offrent à eux avec l'aide d'un conseiller d'orientation professionnelle, de préférence membre de la communauté minoritaire. Ils doivent définir clairement les obstacles et les possibilités, et aboutir à un plan d'intégration réaliste. Si un immigrant cherche à faire reconnaître ses qualifications, il faut qu'il détermine auparavant les éventuels cours de recyclage qu'il devra suivre pour pouvoir exercer la profession de son choix, ainsi que les échéanciers connexes. Si l'immigrant accepte un poste pour lequel il est surqualifié, il faut qu'il sache toutefois clairement quel objectif il vise à long terme, par exemple l'obtention d'une lettre de recommandation de son employeur ou la possibilité d'établir des contacts au sein d'un réseau de professionnels.

naissance des compétences. Dans le cadre de ce programme, on aide les immigrants à acquérir de l'expérience dans leur domaine de compétences au Canada en offrant des subventions salariales et des services de counselling et d'orientation aux immigrants, mais aussi aux entreprises. La province paie 40 p. 100 du salaire brut de chaque employé pendant une période de six mois, à concurrence de 4 500 $. Il faut par contre que ces postes soient maintenus au terme de la période de six mois. Il faut que les candidats aient suivi au moins deux ans d'études postsecondaires à l'extérieur du Canada, et que leurs titres de compétences et leur expérience de travail ne soient pas officiellement reconnus au Manitoba. Selon le conseiller francophone du SSC, il est malheureux qu'il n'existe aucun programme destiné aux francophones. Il se dit également déçu du fait que peu d'employeurs franco-manitobains n'aient à ce jour témoigné de l'intérêt pour le *Programme de reconnaissance des compétences.*

(Centre de ressources communautaire, 2001)

Une communauté minoritaire qui surveille de près les progrès que fait un immigrant durant sa phase d'adaptation peut s'attendre à gagner un nouveau membre.

L'étape de l'adaptation : Planifier l'avenir

L'adaptation passe par une plus grande autonomie. Lorsque les immigrants cessent de vivre le stress lié aux premiers temps de l'établissement et commencent à planifier leur avenir de façon plus active et plus éclairée, ils ont le sentiment de contrôler leur situation. Par exemple, si un immigrant doit suivre des cours de langue additionnels pour répondre à des exigences professionnelles précises, il devrait maintenant savoir à qui s'adresser pour s'inscrire à ces cours et ce qu'il devra faire pour acquérir les compétences linguistiques nécessaires. Les immigrants doivent par ailleurs décider s'ils vont ou non mettre à exécution leur plan de carrière initial ou, si ce plan se révèle irréaliste, quelle autre stratégie de carrière ils vont adopter. Il leur faut alors passer en revue les emplois professionnels qui s'offrent à eux avec l'aide d'un conseiller d'orientation professionnelle, de préférence membre de la communauté minoritaire. Ils doivent définir clairement les obstacles et les possibilités, et aboutir à un plan d'intégration réaliste. Si un immigrant cherche à faire reconnaître ses qualifications, il faut qu'il détermine auparavant les éventuels cours de recyclage qu'il devra suivre pour pouvoir exercer la profession de son choix, ainsi que les échéanciers connexes. Si l'immigrant accepte un poste pour lequel il est surqualifié, il faut qu'il sache toutefois clairement quel objectif il vise à long terme, par exemple l'obtention d'une lettre de recommandation de son employeur ou la possibilité d'établir des contacts au sein d'un réseau de professionnels.

À ce stade, il faut que les immigrants puissent se faire eux-mêmes une place au sein de la communauté, plutôt que de dépendre de celle-ci. Lorsqu'on voit l'immigrant commencer à assister aux réunions de parents à l'école de son quartier, c'est l'un des signes qu'il est en train d'acquérir davantage d'autonomie et de s'intégrer à la vie communautaire.

Quant à la communauté, c'est durant cette étape qu'elle doit veiller à ce que l'immigrant ne « passe pas à travers les mailles du filet », mais plutôt à ce qu'il maîtrise assez bien la langue parlée par la majorité, commence à accumuler une expérience de travail au Canada et poursuive un plan de carrière stratégique. L'immigrant qui, rendu au début de l'étape de l'adaptation, s'accroche au contraire toujours à des objectifs de carrière irréalistes (parce que mal définis), risque davantage de ne pas pas réussir son intégration. Le fossé se creusera entre ses attentes et la réalité du marché du travail, et il pourrait se sentir rapidement en détresse. Le tableau 6 résume les scénarios le plus optimiste et le plus pessimiste à propos d'immigrants sur le point de passer à l'étape de la contribution. À gauche, vous pourrez voir facilement pourquoi un immigrant qui passe avec succès de l'étape de la sélection à l'étape de l'adaptation sera en mesure de contribuer à la communauté, tandis qu'à droite, vous verrez que des échecs à répétition rendent peu probable toute contribution de sa part.

Succès			Échec	
Immigrant	**Communauté**	**Étape**	**Immigrant**	**Communauté**
Transparence : • Sait à quoi s'attendre.	**Responsabilité :** • Impliquée dans le processus de la sélection. • Présente à l'immigrant les défis comme les possibilités.	Sélection	**Manque d'information :** • Plus d'espoir que de réalisme.	**Exclusion :** • Sélection hors de son contrôle. • Au premier contact, la communauté ne présente à l'immigrant que les possibilités.
Encadrement : • Sait quels services proviennent respectivement des institutions de la communauté minoritaire et de celles de la communauté majoritaire, et quelles initiatives il doit entreprendre lui-même.	**Direction :** • Joue un rôle de médecin familial qui envoie les patients/clients chez des spécialistes (par ex., cours d'apprentissage de la langue de la majorité, formation, etc.). • Placement temporaire sur le marché du travail avec l'aide des entreprises de la minorité. • Planification stratégique pour la reconnaissance des acquis et/ou le changement de carrière.	Établissement	**Confusion :** • L'immigrant se sent bouleversé et déçu. Le partage des responsabilités n'est pas clair.	**Défaitisme :** • Par manque de ressources, les institutions communautaires sont incapables de répondre adéquatement aux besoins des immigrants, mais les gardent au sein de la communauté minoritaire au lieu de les diriger vers les institutions de la majorité. • L'éloignement des immigrants est perçu comme un échec des efforts communautaires.
Prise de décision : • Poursuivre la carrière anticipée ou abandonner le projet (trop d'obstacles pour faire valoir les acquis) et formation dans un nouveau domaine.	**Vérification (en collaboration avec des instances gouvernementales) :** L'immigrant, a-t-il... • appris la langue de la majorité? • trouvé un emploi? • suivi son plan stratégique?	Adaptation	**Indécision :** • Malgré les difficultés au niveau de la reconnaissance des acquis, l'immigrant pense qu'il n'a pas encore envisagé toutes les possibilités.	**Débranchement :** • Risque de perte de contact avec la communauté.
Oui!		Contribution ?		**Non!**
L'immigrant se sent intégré au niveau du logement, de l'emploi, des services sociaux, de la scolarisation des enfants. Il se dégage des préoccupations purement économiques et est prêt à contribuer à la vie communautaire.				**L'immigrant est pris dans une période de transition et d'incertitude touchant son avenir professionnel. Sentiment de mécontentement et de déception en raison de l'impossibilité de mener sa vie dans un contexte linguistique francophone ou anglophone (selon le cas). L'immigrant n'a ni la capacité ni la volonté de contribuer à la vie communautaire.**

Tableau 6 : Succès ou échec? Deux cheminements pour les immigrants et les communautés

Succès

Immigrant ◄► Communauté		Étape
Transparence : • Sait à quoi s'attendre.	**Responsabilité :** • Impliquée dans le processus de la sélection. • Présente à l'immigrant les défis comme les possibilités.	Sélection
Encadrement : • Sait quels services proviennent respectivement des institutions de la communauté minoritaire et de celles de la communauté majoritaire, et quelles initiatives il doit entreprendre lui-même.	**Direction :** • Joue un rôle de médecin famili'al qui envoie les patients/clients chez des spécialistes (par ex., cours d'apprentissage de la langue de la majorité, formation, etc.). • Placement temporaire sur le marché du travail avec l'aide des entreprises de la minorité. • Planification stratégique pour la reconnaissance des acquis et/ou le changement de carrière.	Établissement
Prise de décision : • Poursuivre la carrière anticipée ou abandonner le projet (trop d'obstacles pour faire valoir les acquis) et formation dans un nouveau domaine.	**Vérification (en collaboration avec des instances gouvernementales) :** L'immigrant, a-t-il... • appris la langue de la majorité? • trouvé un emploi? • suivi son plan stratégique?	Adaptation
Oui!		Contribution ?

L'immigrant se sent intégré au niveau du logement, de l'emploi, des services sociaux, de la scolarisation des enfants. Il se dégage des préoccupations purement économiques et est prêt à contribuer à la vie communautaire.

L'étape de la contribution : Une intégration à double sens

Au moment où commence l'étape finale de l'intégration de l'immigrant, et qu'il doit à la fois avoir répondu à ses besoins sur le plan linguistique et trouvé un emploi, il faudra qu'il se sente vraiment chez lui au sein de la communauté minoritaire pour être en mesure de contribuer à la vie communautaire. Il faut beaucoup de temps aux nouveaux arrivants pour se faire une place au sein d'une nouvelle communauté. Pour illustrer certaines des difficultés que présente le processus d'intégration réciproque, posons-nous une question en apparence banale : Un immigrant peut-il devenir Canadien? La réponse paraît si évidente que personne ne se pose vraiment cette question. Après tout, le Canada cherche avant tout à permettre aux immigrants de devenir Canadiens, et cela va bien plus loin que le fait de détenir un passeport canadien.

Si on vous demande toutefois si un immigrant peut devenir Acadien, vous allez peut-être hésiter... et sans doute pour une bonne raison : il n'est jamais aussi facile de s'intégrer à une communauté minoritaire ou même de participer à la vie de cette communauté que cela ne le serait dans une communauté majoritaire[10], même pour quelqu'un qui, par exemple, parle français et vit au Nouveau-Brunswick. Nous prendrons l'exemple de deux communautés (les francophones du Nouveau-Brunswick et ceux du Manitoba) pour essayer de comprendre les défis liés à l'intégration de personnes de diverses cultures au sein d'une communauté.

Un immigrant ivoirien qui vit au Nouveau-Brunswick depuis 20 ans a déclaré avec beaucoup de franchise : « Le nationalisme acadien est si fort que je ne serai jamais accepté comme un Acadien. » Pour toute communauté minoritaire dont les membres sont très attachés à leur identité collective, la diversité peut poser un problème. Si elle considère que l'assimilation à la société majoritaire constitue une menace, la communauté a naturellement tendance à se replier sur elle-même. En particulier, lorsque l'histoire d'une communauté est marquée par l'injustice (comme ce fut le cas pour les Acadiens), elle a une personnalité qui se définit de façon encore plus forte. Elle hésite à voir son identité redéfinie par l'immigration. L'inaction a par contre aussi son prix. La population francophone du Nouveau-Brunswick est celle qui compte la plus faible proportion d'immigrants au Canada (toutes populations francophones et anglophones confondues), avec 1,08 p. 100. En fait, cette province accueille deux fois moins

10 La diversité que l'on observe au sein de la communauté minoritaire anglophone du Québec semble contredire cette théorie mais, parce que ces anglophones font partie de la grande majorité anglophone du Canada et d'Amérique du Nord, leur identité collective est beaucoup moins menacée que celle des minorités francophones à l'extérieur du Québec, et ils ressentent donc moins le besoin d'établir des limites précises pour leur communauté.

d'immigrants francophones que l'Alberta, alors que la population francophone de l'Alberta est cinq fois inférieure à celle du Nouveau-Brunswick. Des changements ne sont donc pas seulement nécessaires : ils sont inévitables – et ils ont déjà commencé à se produire.

La SAANB (Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick) prend des mesures concrètes en vue de favoriser l'intégration des nouveaux arrivants francophones. En collaboration avec le Conseil des minorités multiculturelles francophones du Nouveau-Brunswick, elle a créé un groupe de travail et organisé, en juin 2002, une première Journée de réflexion consacrée aux problèmes d'établissement et d'intégration que vivent les immigrants francophones. Cette initiative visait à donner la parole aux francophones de toutes origines culturelles et à prévoir des mesures concrètes pour une meilleure intégration. Lors de la première réunion du groupe de travail, à laquelle ont assisté principalement des immigrants originaires d'Afrique et du Moyen-Orient, tous les participants ont dit vouloir appuyer et promouvoir la cause des francophones au Nouveau-Brunswick, mais ont émis des doutes quant à la perspective d'être véritablement inclus dans la définition d'« Acadien ». Lorsqu'on leur a demandé ce qui pouvait être fait pour rendre la communauté francophone plus inclusive, ils étaient tous d'accord pour dire qu'il faut les aider à se sentir intégrés aux réseaux locaux constitués de francophones, notamment pour trouver un emploi (ce qui constitue le principal problème des immigrants). Comme l'a dit un participant : « Les immigrants se valorisent par leur travail. » Jean-Guy Rioux, président de la SAANB, est conscient de ces difficultés : « Le fait que l'on n'ait pas de stratégie d'accueil, ça n'aide pas. L'immigrant qui arrive ici, on le laisse à lui-même et il finit par se diriger vers les grands centres parce que les immigrants vont retrouver leurs communautés d'origine qui y sont déjà installées. » (Ricard, 2002) Les participants à la Journée de réflexion de la SAANB ont conclu qu'il fallait ouvrir les réseaux francophones aux immigrants francophones afin de permettre à ceux-ci de réussir sur le plan économique et de nourrir un véritable sentiment d'appartenance à la communauté francophone.

Le défi consiste aujourd'hui à susciter, entre les nouveaux arrivants et les Acadiens, un dialogue qui leur permettra de conserver certains aspects essentiels de leur culture respective, tout en trouvant suffisamment de terrains d'entente pour établir une identité à la fois complémentaire et moins exclusive sur le plan ethnique pour tous les francophones du Nouveau-Brunswick. Toutefois, il ne s'agit pas seulement d'un enjeu démographique créé par la nécessité d'attirer et de garder un plus grand nombre d'immigrants francophones au Nouveau-Brunswick. Une communauté qui se veut vraiment pluraliste doit accepter et favoriser l'hétérogénéité et le renouveau, étant donné qu'ils en sont depuis toujours des éléments essentiels.

Les immigrants ne peuvent pas réellement s'engager dans l'étape finale de leur intégration, celle de la contribution, si la communauté n'est pas prête à accepter cette contribution. En ce sens, la contribution tient beaucoup moins à la mécanique de l'intégration (contrairement aux étapes précédentes) qu'à l'esprit d'intégration. Pour que les immigrants puissent apporter leur contribution à une communauté minoritaire, il faut que les membres de cette communauté voient dans les nouvelles idées qu'exposent ces nouveaux membres, mais aussi dans les nouveaux défis qu'ils créent, le signe encourageant d'une communauté qui ne stagne pas, mais a décidé d'évoluer. Après tout, l'immigration est un processus qui amène à la fois les nouveaux arrivants et la communauté qui les accueille à se redéfinir.

Le Manitoba nous fournit un exemple particulièrement encourageant à cet égard : à l'automne de 2001, environ 150 représentants de divers groupes communautaires, dont de nouveaux arrivants francophones, se sont réunis lors de la Journée de réflexion organisée par la Société franco-manitobaine. Il s'agissait de trouver une réponse à la question-thème de cette rencontre, à savoir : « Comment agrandir l'espace francophone au Manitoba? ». L'objectif visé : créer un espace francophone plus vaste réunissant trois groupes qui occupent habituellement des espaces distincts au sein de la francophonie à l'échelle locale :

- les francophones de souche;
- les immigrants francophones;
- les francophiles.

Le dernier groupe est composé de familles au sein desquelles un seul parent est francophone ou de Manitobains anglophones bilingues qui envoient leurs enfants dans des écoles d'immersion française.

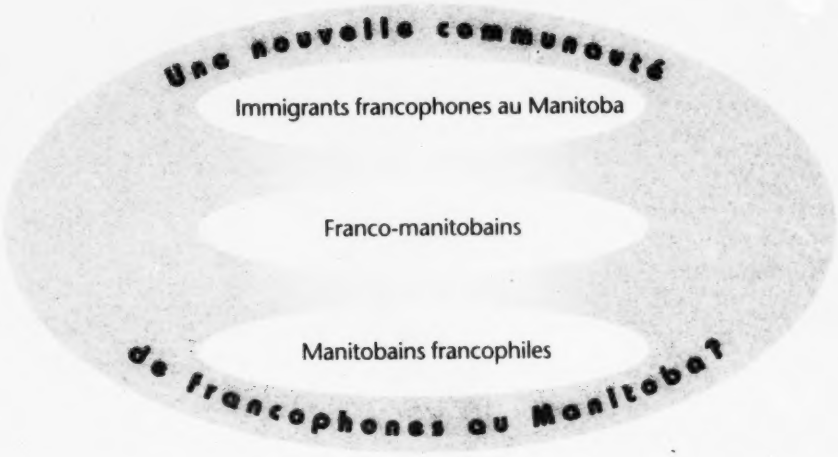
Durant la plénière, les participants ont défini clairement les tâches suivantes :

1. Développer la capacité d'agir auprès de nouveaux groupes démographiques sans perdre le « cœur » de la francophonie.
2. Adopter de nouvelles façons de faire et de vivre le français qui se démarquent des réflexes collectifs existants.

(Société franco-manitobaine, 2001)

Dans ces deux énoncés, on perçoit clairement à quel point il est difficile de préserver une communauté qui a une forte réalité historique (« le "cœur" de la francophonie ») et d'en faire une communauté qui se définit davantage sur le plan linguistique (« nouvelles façons de faire et de vivre le français qui se démarquent des réflexes collectifs existants »). Il n'est donc pas surprenant que les participants aient discuté de la possibilité de nommer la communauté différemment :

(...) il faudra peut-être revoir l'identité franco-manitobaine, qui connote aux yeux de certains une origine ethnique et culturelle particulière, afin d'explorer un thème plus large et inclusif tel que « Francophones du Manitoba » ou « Francophonie manitobaine ».
(Société franco-manitobaine, 2001)

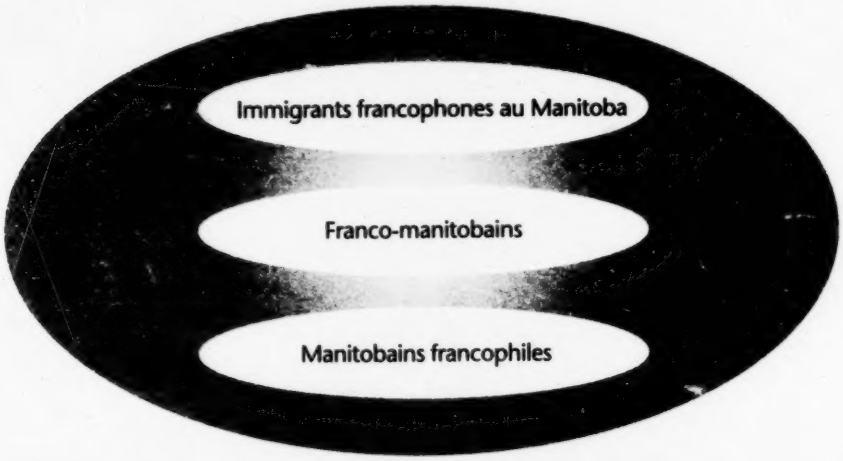


« La culture franco-manitobaine doit être aussi apprivoisée, ce qui n'est pas toujours facile pour des personnes de l'extérieur qui entrent dans un milieu où les personnes se connaissent depuis toujours ou du moins vivent une vie de famille étendue très liée. (...) Pour les franco-manitobains établis, le fait de s'être tenus ensemble afin de conserver leurs acquis et d'augmenter leurs droits dans un contexte minoritaire au cours des dernières décennies a tissé des communautés serrées, animées d'une grande persévérance. L'arrivée croissante des personnes immigrantes constitue une réalité nouvelle et on se retrouve avec un manque d'information et des moyens limités pour agir, étant peu préparés malgré un grand désir de la part de la communauté d'accueillir les nouveaux arrivants. »

(Therrien et SFM, 2002)

Les communautés minoritaires francophones de l'ensemble du pays ne sont pas toutes rendues au même stade pour ce qui est de l'acceptation de la diversité. Il s'agit d'un processus délicat au cours duquel les récriminations ne mènent nulle part et il faut plutôt à tout prix chercher à mieux connaître et à mieux comprendre les réalités des autres cultures.

Mais la diversification des communautés minoritaires francophones va-t-elle garantir leur survie à long terme? Les enfants des immigrants francophones d'aujourd'hui vont-ils continuer à vivre en français et apporter ainsi leur contribution à la communauté? Si l'on se fie aux régions métropolitaines du Canada, la situation est encourageante. Les enfants des immigrants



Rapport de suivi de la Journée de réflexion organisée au Manitoba

« La culture franco-manitobaine doit être aussi apprivoisée, ce qui n'est pas toujours facile pour des personnes de l'extérieur qui entrent dans un milieu où les personnes se connaissent depuis toujours ou du moins vivent une vie de famille étendue très liée. (...) Pour les franco-manitobains établis, le fait de s'être tenus ensemble afin de conserver leurs acquis et d'augmenter leurs droits dans un contexte minoritaire au cours des dernières décennies a tissé des communautés serrées, animées d'une grande persévérance. L'arrivée croissante des personnes immigrantes constitue une réalité nouvelle et on se retrouve avec un manque d'information et des moyens limités pour agir, étant peu préparés malgré un grand désir de la part de la communauté d'accueillir les nouveaux arrivants. »

(Therrien et SFM, 2002) ■

Il est essentiel pour les nouveaux arrivants de connaître l'histoire et les défis de leur société d'accueil s'ils souhaitent réellement s'y intégrer.

(Commentaire émis au cours de la Journée de réflexion de la SAANB, SAANB, 2002)

Les communautés minoritaires francophones de l'ensemble du pays ne sont pas toutes rendues au même stade pour ce qui est de l'acceptation de la diversité. Il s'agit d'un processus délicat au cours duquel les récriminations ne mènent nulle part et il faut plutôt à tout prix chercher à mieux connaître et à mieux comprendre les réalités des autres cultures.

Mais la diversification des communautés minoritaires francophones va-t-elle garantir leur survie à long terme? Les enfants des immigrants francophones d'aujourd'hui vont-ils continuer à vivre en français et apporter ainsi leur contribution à la communauté? Si l'on se fie aux régions métropolitaines du Canada, la situation est encourageante. Les enfants des immigrants

francophones commencent à y créer leurs propres médias et organismes francophones qui les aident à relever des défis qui leur sont propres. Les conditions dans lesquelles cette nouvelle génération de francophones va s'épanouir diffèrent de celles qu'ont connues les francophones du Canada jusqu'à maintenant. Non seulement la nouvelle diversité ethnique et culturelle modifie-t-elle l'apparence de la communauté, mais la nouvelle communauté qui en résulte doit aussi composer avec des problèmes socio-économiques difficiles. D'un autre côté, cela lui offre l'occasion de jeter des ponts avec les pays d'origine de ses nouveaux membres.

Symbole éloquent de ce nouvel espace francophone : le magazine *Taloua*, lancé à Toronto en 2002 (« taloua » signifie « jeune femme » en agni, langue parlée en Côte d'Ivoire). Ce magazine examine les réalités auxquelles sont confrontées les jeunes immigrantes francophones au Canada (www.taloua.com). L'éditorial du premier numéro traite de l'esprit de la francophonie, qui permet à ces jeunes immigrantes de se sentir incluses :

« Dans un monde en pleine mutation, les besoins des jeunes femmes comme leurs origines culturelles, sont pluriels, exigeants et complexes à la fois. C'est dans cette optique que nous avons senti le besoin d'initier une nouvelle publication féminine. (...) *Taloua* contribuera à répondre de manière efficace aux besoins d'une clientèle de plus en plus exigeante et vaste. (...) Je tiens à vous faire passer un message d'espoir; parce que oui, c'est possible de réaliser ses rêves si vous avez du courage et de la persévérance, si vous savez vous entourer de personnes sincères et compétentes pour vous aider à mener à bien vos projets. » (Tchatat, 2002, p. 5)

Même s'il vise les jeunes immigrantes francophones, le message d'espoir que veut faire passer le magazine *Taloua* est déjà bien connu des minorités francophones du Canada : après tout, n'est-ce pas grâce à leur courage et à leur ténacité que ces dernières ont réussi à prospérer dans tout le pays au fil des décennies?

Conclusion

Dans le présent chapitre, nous avons décrit les étapes que franchissent les immigrants pour s'intégrer à leur nouveau pays de résidence. Toutefois, à l'image d'une maison qui n'est jamais vraiment terminée, l'arrivée d'immigrants modifie sans cesse la perception qu'ont du Canada les Canadiens de souche et les néo-Canadiens. Les nouveaux espaces qu'occuperont les francophones au Canada ne seront pas les mêmes que ceux qu'ont occupés jadis les communautés de Canadiens-français. De plus en plus, la langue commune constitue le lien qui permet aux nouveaux arrivants francophones et aux francophones de souche de créer de nouvelles communautés. Ces communautés seront composées de francophones aux profils très différents; elles seront des groupes hétérogènes dont les membres auront la langue en

De plus en plus de jeunes femmes acadiennes ont des enfants avec des membres des communautés visibles et s'inquiètent du sort qui leur sera réservé. Ils risquent de rencontrer les mêmes problèmes d'acceptation que leur père : il n'y a pas d'ouverture et de diversité au sein de la communauté acadienne et francophone.

(Commentaire émis au cours de la journée de réflexion de la SAAFVR, SAAFVR, 2002)

commun. À mesure que ces changements surviendront, il ne faudra pas que les communautés établies disparaissent ou que les nouveaux arrivants sacrifient les aspects rattachés à leur propre bagage culturel francophone. Les deux peuvent coexister et se compléter, de façon à permettre à tous de trouver de nouvelles façons de vivre dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. C'est toutefois grâce à cette langue comme dénominateur commun que les nouveaux arrivants francophones et leurs enfants pourront atteindre l'étape finale et ô combien cruciale de leur processus d'immigration, et être en mesure de contribuer eux aussi à la création d'un espace francophone partagé.

Centre des jeunes francophones de Toronto

Le Centre des jeunes francophones de Toronto (anciennement le Groupe jeunesse francophone de Toronto et le Regroupement des jeunes filles francophones de Toronto) occupe deux bureaux au deuxième étage d'un édifice du centre-ville, au coin des rues Yonge et College. La plupart des jeunes visés par les activités du Centre sont les enfants d'immigrants francophones membres d'une minorité visible. L'organisation cherche avant tout à créer des ouvertures économiques et à promouvoir l'intégration sociale. Il n'y a pas de frais d'adhésion, et le Centre reçoit un financement de tous les ordres de gouvernement ainsi que de fondations privées. Dans la mesure du possible, on demande aux jeunes de faire profiter l'organisation de leurs compétences. Les dépliants et le site Web (www.mounas.com) d'allure professionnelle reflètent parfaitement tout le talent de ces jeunes bénévoles. La directrice du Centre, Léonie Tchatat, est particulièrement fière de deux programmes. *La Clé du succès : Programme d'excellence pour les jeunes francophones des minorités raciales et ethnoculturelles* est un programme extrascolaire lancé en janvier 2001 comme un projet pilote. Il vise principalement les étudiants noirs francophones de trois écoles secondaires publiques de Toronto. Des professionnels noirs qui ont réussi sont invités à s'exprimer devant ces étudiants, pour lesquels ils deviennent à la fois des mentors et des modèles. Lors de leurs présentations, ils expliquent ce qu'il faut faire pour réussir. Léonie Tchatat est convaincue que ces interventions ont été une source de motivation extraordinaire. Au sein du premier groupe de 71 étudiants et étudiantes, les enseignants ont observé un regain marqué de confiance en soi. La plupart de ces étudiants sont issus de familles défavorisées. Ce programme les a incités à voir leurs études sous un jour plus positif et à s'intéresser davantage au bénévolat. Les mentors les ont par la suite aidés à planifier leur carrière.

Le deuxième programme vise les jeunes femmes qui ont dépassé l'âge des étudiants de niveau secondaire et souhaitent travailler dans le secteur du service à la clientèle. *Pas à pas – La clé de votre réussite* est un programme

commun. À mesure que ces changements surviendront, il ne faudra pas que les communautés établies disparaissent ou que les nouveaux arrivants sacrifient les aspects rattachés à leur propre bagage culturel francophone. Les deux peuvent coexister et se compléter, de façon à permettre à tous de trouver de nouvelles façons de vivre dans l'une ou l'autre des langues officielles du Canada. C'est toutefois grâce à cette langue comme dénominateur commun que les nouveaux arrivants francophones et leurs enfants pourront atteindre l'étape finale et ô combien cruciale de leur processus d'immigration, et être en mesure de contribuer eux aussi à la création d'un espace francophone partagé.

Le Centre des jeunes francophones de Toronto (anciennement le Groupe jeunesse francophone de Toronto et le Regroupement des jeunes filles francophones de Toronto) occupe deux bureaux au deuxième étage d'un édifice du centre-ville, au coin des rues Yonge et College. La plupart des jeunes visés par les activités du Centre sont les enfants d'immigrants francophones membres d'une minorité visible. L'organisation cherche avant tout à créer des ouvertures économiques et à promouvoir l'intégration sociale. Il n'y a pas de frais d'adhésion, et le Centre reçoit un financement de tous les ordres de gouvernement ainsi que de fondations privées. Dans la mesure du possible, on demande aux jeunes de faire profiter l'organisation de leurs compétences. Les dépliants et le site Web (www.mounas.com) d'allure professionnelle reflètent parfaitement tout le talent de ces jeunes bénévoles. La directrice du Centre, Léonie Tchatat, est particulièrement fière de deux programmes. *La Clé du succès : Programme d'excellence pour les jeunes francophones des minorités raciales et ethnoculturelles* est un programme extrascolaire lancé en janvier 2001 comme un projet pilote. Il vise principalement les étudiants noirs francophones de trois écoles secondaires publiques de Toronto. Des professionnels noirs qui ont réussi sont invités à s'exprimer devant ces étudiants, pour lesquels ils deviennent à la fois des mentors et des modèles. Lors de leurs présentations, ils expliquent ce qu'il faut faire pour réussir. Léonie Tchatat est convaincue que ces interventions ont été une source de motivation extraordinaire. Au sein du premier groupe de 71 étudiants et étudiantes, les enseignants ont observé un regain marqué de confiance en soi. La plupart de ces étudiants sont issus de familles défavorisées. Ce programme les a incités à voir leurs études sous un jour plus positif et à s'intéresser davantage au bénévolat. Les mentors les ont par la suite aidés à planifier leur carrière.

Le deuxième programme vise les jeunes femmes qui ont dépassé l'âge des étudiants de niveau secondaire et souhaitent travailler dans le secteur du service à la clientèle. *Pas à pas – La clé de votre réussite* est un programme

d'alternance travail-études qui a été créé à l'automne de 2001. Les participantes passent 35 heures en classe et 45 heures en milieu de travail à titre de caissières ou autres employés du service à la clientèle dans des magasins de détail avec lesquels le Centre a conclu un partenariat. La formation porte sur les techniques de base du service à la clientèle, l'apprentissage de l'anglais des affaires, les calculs simples, l'acquisition de compétences de base en informatique et la rédaction d'un curriculum vitæ.

Entre 1999 et octobre 2002, le Centre (et ses prédécesseurs) a doublé le nombre de jeunes rejoints grâce à ses activités (leur nombre est passé de 3 000 à près de 6 000).

Chapitre 3 :

Sur la voie de la réussite

Après avoir illustré certains des obstacles que rencontrent les immigrants et certaines des possibilités qui s'offrent à eux, nous nous intéresserons maintenant à la façon dont les communautés et les gouvernements, mais aussi les particuliers, peuvent agir afin de garantir aux immigrants une intégration réussie. Il est difficile d'élaborer en détail une stratégie « miracle » qui viendra en aide à toutes les communautés, étant donné que les communautés minoritaires de langue officielle du Canada vivent toutes des réalités très différentes.

Par exemple, la ville bilingue de Moncton perpétue fièrement les traditions acadiennes chères aux francophones du Canada, mais doit aujourd'hui intégrer à cette culture les nouveaux arrivants francophones. À Toronto, qui compte une forte proportion d'immigrants, les francophones ont depuis longtemps l'habitude de servir de médiateurs entre ceux installés de longue date et les nouveaux immigrants, mais doivent relever le défi qui consiste à coexister sous un même toit. Winnipeg est la seule ville où les institutions francophones de la province cherchent à recruter activement des immigrants francophones. Les membres de la communauté francophone de Vancouver sont déterminés à instaurer un esprit de cohésion au sein d'une communauté diversifiée. Ce ne sont là que quelques exemples. Chaque communauté minoritaire de langue officielle vit une situation unique et doit se doter de solutions adaptées à son propre contexte. Au Québec, la perception du statut de minorité dépend du point de vue qu'on adopte; en effet, sa majorité francophone est minoritaire au Canada; par contre, sa minorité anglophone a réussi à attirer une proportion d'immigrants beaucoup plus élevée que la population francophone majoritaire. Si elle respecte le contexte linguistique de chaque province, l'immigration ne peut qu'apporter une contribution positive.

Assurer le maintien des immigrants sur place

Même s'il est vrai que chaque communauté minoritaire a un contexte qui lui est propre, on peut tout de même établir certaines lignes directrices. Le tableau 7 donne un aperçu de certaines mesures de sélection et d'intégration, suggère de nouvelles voies et explique comment améliorer l'efficacité de celles qui existent.

La réussite du processus d'immigration dépend de deux facteurs principaux : a) il faut choisir le nombre adéquat de personnes susceptibles de réussir et b) il faut leur offrir le type d'aide qui garantira le succès de leur intégration. Il faut également que la communauté visée bénéficie véritablement de l'apport des immigrants. Le tableau 7 propose différents domaines d'intervention, qui comportent chacun un objectif et un mécanisme de vérification.

En ce qui concerne la sélection, il faut que les autorités s'intéressent au nombre d'immigrants francophones qui entrent au Canada. Il faudrait établir des objectifs clairs par province/territoire pour chaque

Tableau 7 : Points de mesure et mécanismes de vérification

Sélection

1. Sélection générale

Objectif :	Vérification :
Décider du nombre d'immigrants parlant la langue de la minorité qui s'installeront dans chaque province/le territoire.	Vérifier le nombre d'immigrants parlant la langue de la minorité qui ont réussi à s'installer de façon permanente au sein de la communauté minoritaire dans chaque province/territoire.

2. Étudiants étrangers

Objectif :	Vérification :
Décider du nombre d'étudiants étrangers parlant la langue de la minorité qu'on veut inciter à devenir résidents permanents à la fin de leurs études.	Vérifier le nombre d'étudiants parlant la langue de la minorité qui sont demeurés au sein de la communauté minoritaire dans chaque province/territoire.

3. Programmes des candidats d'une province

Objectif :	Vérification :
Établir, pour chaque province/territoire, un pourcentage d'immigrants parlant la langue de la minorité qui seront choisis dans le cadre du programme.	Vérifier le nombre d'immigrants parlant la langue de la minorité qui se sont installés dans une communauté minoritaire dans le cadre de ce programme.

Intégration

4. Première expérience

Objectif :	Vérification :
Établir le nombre d'immigrants qui vont se voir offrir leur premier emploi au Canada avec l'aide directe de la communauté minoritaire de langue officielle (p. ex., subvention salariale versée aux employeurs participants de cette communauté).	Nombre de personnes qui ont été placées et occupent encore leur emploi.

5. Accès aux écoles de la communauté francophone en situation minoritaire

Objectif :	Vérification :
Tous les enfants d'immigrants parlant la langue de la minorité devraient fréquenter une école de langue française.	Comparer le nombre d'inscriptions dans les écoles de langue française au nombre total d'enfants dans la clientèle-cible.

6. Reconnaissance des qualifications

Objectif :	Vérification :
Dans le cadre des nombreux efforts visant à modifier les méthodes de reconnaissance des qualifications, les associations professionnelles établiront des mécanismes facilitant l'obtention du permis d'exercice pour les immigrants parlant la langue de la minorité.	Vérifier annuellement le nombre d'immigrants professionnels parlant la langue de la minorité qui ont été admis comme membres d'une association professionnelle.

7. Régionalisation

Objectif :	Vérification :
Établir, pour chaque province/territoire, un pourcentage d'immigrants parlant la langue de la minorité qui s'installeront en région rurale.	Vérifier le nombre d'immigrants parlant la langue de la minorité qui se sont établis et résident de façon permanente dans une communauté minoritaire en région rurale.

année, puis les comparer au nombre de personnes qui se sont effectivement installées. Mais cela ne suffit pas. Pour pouvoir s'assurer que l'immigration est un succès, il faut évaluer combien d'immigrants sont effectivement demeurés au sein de la communauté minoritaire au fil des ans.

Même s'il peut paraître difficile de mesurer le degré de réussite du processus d'immigration et la participation d'un immigrant à l'infrastructure communautaire, cela est essentiel si l'on veut déterminer si l'immigration profite effectivement aux minorités linguistiques du Canada. À cette fin, Citoyenneté et Immigration Canada devrait envisager la création d'un « index du maintien des immigrants », grâce auquel il serait possible de vérifier l'efficacité des mesures proposées au tableau 7. Cet index serait alimenté par des données provenant de sondages réalisés régulièrement auprès d'immigrants qui en sont à différentes étapes du processus d'immigration. Les renseignements suivants serviraient à évaluer le degré de réussite du processus d'immigration :

- Le nombre d'enfants d'immigrants inscrits dans les écoles de la communauté minoritaire de langue officielle.
- Les services gouvernementaux auxquels font appel les immigrants.
- Les services communautaires (services sociaux, services de santé) auxquels recourent les immigrants.

Ces indicateurs, qui seraient obtenus auprès des commissions et conseils scolaires, des bureaux gouvernementaux, de prestataires de services et de chercheurs, fourniraient le type de données que l'on peut synthétiser dans un « indice du maintien des immigrants » régional. On aurait ainsi un aperçu longitudinal du nombre de nouveaux arrivants qui demeurent membres de leur communauté minoritaire de langue officielle.

Vérification de l'établissement (Recommandation 3)

Pour pouvoir évaluer dans quelle mesure les communautés minoritaires de langue officielle parviennent à attirer des immigrants, le gouvernement fédéral devrait établir un mécanisme de vérification à long terme. Ce mécanisme permettrait non seulement de rendre compte du nombre d'immigrants arrivant au Canada, mais aussi de mesurer le degré de maintien des immigrants dans les communautés minoritaires de langue officielle.

année, puis les comparer au nombre de personnes qui se sont effectivement installées. Mais cela ne suffit pas. Pour pouvoir s'assurer que l'immigration est un succès, il faut évaluer combien d'immigrants sont effectivement demeurés au sein de la communauté minoritaire au fil des ans.

Même s'il peut paraître difficile de mesurer le degré de réussite du processus d'immigration et la participation d'un immigrant à l'infrastructure communautaire, cela est essentiel si l'on veut déterminer si l'immigration profite effectivement aux minorités linguistiques du Canada. À cette fin, Citoyenneté et Immigration Canada devrait envisager la création d'un « index du maintien des immigrants », grâce auquel il serait possible de vérifier l'efficacité des mesures proposées au tableau 7. Cet index serait alimenté par des données provenant de sondages réalisés régulièrement auprès d'immigrants qui en sont à différentes étapes du processus d'immigration. Les renseignements suivants serviraient à évaluer le degré de réussite du processus d'immigration :

- Le nombre d'enfants d'immigrants inscrits dans les écoles de la communauté minoritaire de langue officielle.
- Les services gouvernementaux auxquels font appel les immigrants.
- Les services communautaires (services sociaux, services de santé) auxquels recourent les immigrants.

Ces indicateurs, qui seraient obtenus auprès des commissions et conseils scolaires, des bureaux gouvernementaux, de prestataires de services et de chercheurs, fourniraient le type de données que l'on peut synthétiser dans un « indice du maintien des immigrants » régional. On aurait ainsi un aperçu longitudinal du nombre de nouveaux arrivants qui demeurent membres de leur communauté minoritaire de langue officielle.

Vérification de l'établissement (Recommandation 3)

Pour pouvoir évaluer dans quelle mesure les communautés minoritaires de langue officielle parviennent à attirer des immigrants, le gouvernement fédéral devrait établir un mécanisme de vérification à long terme. Ce mécanisme permettrait non seulement de rendre compte du nombre d'immigrants arrivant au Canada, mais aussi de mesurer le degré de maintien des immigrants dans les communautés minoritaires de langue officielle.

Pour conclure la présente étude, examinons trois approches intéressantes que les gouvernements et les communautés devraient adopter pour faire augmenter le nombre d'immigrants qui se dirigent vers les communautés minoritaires de langue officielle, et pour assurer qu'elles les gardent par la suite.

- Programme de candidats d'une province : sélection plus ciblée grâce à la participation de la communauté.
- Régionalisation : plus grande dispersion géographique grâce à des incitatifs à l'emploi.
- Reconnaissance des qualifications : contribution plus rapide à la communauté grâce à une intégration économique plus rapide.

Programme des candidats d'une province

Les communautés minoritaires devraient participer activement au *Programme des candidats d'une province* (PCP). Citoyenneté et Immigration Canada a signé des ententes avec neuf provinces et territoires[11] : Terre-Neuve et Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, le Yukon et l'Alberta. L'entente la plus récente a été signée en août 2002 avec la Nouvelle-Écosse.

Ces ententes accordent aux provinces une certaine marge de manœuvre pour choisir les immigrants en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts[12]. Il s'agit principalement d'intérêts économiques; cependant, la nouvelle loi canadienne sur l'immigration stipule que la politique d'immigration doit profiter aux communautés minoritaires de langue officielle. Il faut que les gouvernements fédéral et provinciaux veillent à ce qu'un nombre acceptable de candidats retenus par le *Programme des candidats d'une province* soient francophones. De plus, les communautés minoritaires de langue officielle devraient elles aussi proposer des noms de candidats à l'immigration qui sont susceptibles de combler une pénurie de main-d'œuvre et qui, en vertu de profil linguistique, pourraient devenir des membres productifs de la communauté linguistique minoritaire.

Le *Programme des candidats d'une province* offre aux communautés l'occasion idéale de profiter d'un mécanisme de recrutement mieux ciblé. Il faut par contre qu'elles déploient davantage d'efforts à cet effet, comme en témoigne la situation actuelle dans deux provinces.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a signé l'entente relative au PCP avec Citoyenneté et Immigration Canada en février 1999;

11 En vertu de l'entente conclue entre le Québec et le gouvernement fédéral en matière d'immigration, c'est la province qui choisit la plupart de ses immigrants.

12 « Les programmes des candidats d'une province permettent aux provinces et aux territoires de choisir des immigrants pour répondre à des besoins précis de leur économie. Le règlement d'application de la LIPR instaure la catégorie des candidats d'une province, qui permet aux provinces et aux territoires de conclure avec CIC des accords pour désigner un certain nombre de travailleurs immigrants. Les candidats doivent remplir les conditions d'admission fédérales, notamment sur les plans de la santé et de la sécurité. » [http://www.cic.gc.ca/francais/pub/connaitre/section-08.html]

cette entente a pour la première fois délégué à la province le pouvoir d'établir ses propres critères de sélection et de désigner des candidats qualifiés. Selon les renseignements fournis par Immigration, Multiculturalisme et Services de représentation au Nouveau-Brunswick, les responsables provinciaux souhaitent vivement attirer des immigrants grâce à ce nouveau programme, dont ils ont même décidé de faire la promotion dans divers pays (dont la France). En 2000 et 2001, 93 candidats ont été approuvés. Seulement neuf d'entre eux étaient francophones, ce qui représente moins du tiers du nombre qu'il aurait fallu pour égaler le pourcentage de francophones que compte le Nouveau-Brunswick (notre point de référence). Il est intéressant de noter que cinq de ces personnes étudiaient déjà au Nouveau-Brunswick.

Actuellement, c'est le Manitoba qui attire le plus grand nombre de candidats. Plus des trois quarts des candidats des provinces qui viennent au Canada chaque année sont désignés par cette province. En 2000 et en 2001, près de 1 000 personnes (candidats et membres de leur famille) sont arrivées au Manitoba, et la province est en train de négocier une augmentation de ce nombre[13]. Malheureusement, le succès du PCP n'a pas encore profité à la communauté francophone, alors que par exemple la communauté juive du Manitoba a parrainé des immigrants juifs qui se sont principalement établis dans la région de Winnipeg et que les Mennonites ont parrainé des candidats de la province dans les régions rurales qu'ils habitent. Selon le gouvernement du Manitoba, la communauté francophone souhaite toutefois maintenant participer activement au PCP. Il faut envisager cette possibilité dans un délai assez bref : en effet, moins de 1 p. 100 des quelque 2 500 candidats de la province qui se sont établis au Manitoba depuis le lancement du programme sont francophones (Canada, 2002b; Manitoba, 2002).

Les candidats de la province diffèrent des autres immigrants en ce sens que la communauté s'engage à les aider durant leur établissement, en leur offrant souvent un emploi dès leur arrivée. Généralement, c'est le principal intéressé qui, après avoir obtenu l'aide d'un employeur ou d'une communauté, communique avec le gouvernement provincial, qui évalue alors sa demande, puis transmet à CIC les noms des personnes dont il a approuvé la demande. En fait, la procédure de sélection est légèrement moins stricte que celle qu'applique d'ordinaire CIC. Cela est dû au fait que les immigrants bénéficient de structures de soutien et de plans d'établissement clairement établis lorsqu'ils arrivent au Canada. Cela facilite le processus d'installation, mais cela garantit également

13 Communiqué, *Le Canada et le Manitoba discutent de questions d'immigration et élargissent le Programme des candidats d'une province*, le 11 mars 2002. [http://www.cic.gc.ca/francais/nouvelles/02/0204-f.html]

que les candidats resteront beaucoup plus longtemps dans la province qui les a désignés.

L'entente relative au PCP conclue avec la Nouvelle-Écosse est particulièrement prometteuse. Elle stipule qu'il faut consulter systématiquement la communauté minoritaire francophone au moment de la mise en application de l'entente, afin de veiller à ce qu'elle participe activement au processus de recrutement.

En outre, il faudra faire le suivi des nouveaux immigrants pendant une période de cinq ans après leur arrivée en Nouvelle-Écosse pour pouvoir évaluer l'efficacité du programme (degré de réussite du processus d'intégration et du maintien des immigrants). Ce sont les communautés francophones qui vont en bénéficier tout particulièrement, car elles sauront combien d'immigrants se sont installés parmi elles et avec quel degré de réussite[14].

Le gouvernement fédéral devrait s'assurer que toutes les ententes existantes ou futures relatives au PCP sont mises en application de manière à favoriser le maintien et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle. Il est nécessaire que des représentants de ces communautés participent activement au processus de recrutement annuel, de sorte qu'un nombre équitable de candidats des provinces s'établissent dans des communautés minoritaires de langue officielle.

Voici ce qui fait la force de la communauté francophone de Sudbury : les immigrants n'ont pas à se plonger dans l'environnement majoritairement anglophone dès leur arrivée, comme c'est parfois le cas ailleurs. Ils peuvent parler français dans leur vie professionnelle et sociale, tout en découvrant l'anglais et en se familiarisant progressivement avec cette langue.

Lorsque les nouveaux arrivants cherchent à s'établir, leur premier choix ne se porte pas sur les communautés rurales, mais celles-ci peuvent constituer un autre choix intéressant si les conditions offertes sont satisfaisantes. Un immigrant ayant passé quelques années dans le nord de l'Ontario a déclaré ceci : « Je préfère vivre dans une petite communauté où je ne passe pas inaperçu qu'être sans emploi dans une grande ville. » Même si elles n'offrent pas toute la gamme de services qu'on trouve dans les grandes villes, les collectivités rurales peuvent par contre accorder aux immigrants une attention plus personnalisée. Un rapport commandé par CIC (Harry Cummings & Associates, 2001, p. 21) se fait l'écho du sentiment des immigrants; il indique que, dans les régions rurales du Manitoba, « malgré le manque de ressources, de nombreuses communautés (...) souhaiteraient aider les immigrants sur le plan de la langue, de l'emploi et des services sociaux. (...) Notre

14 Entente entre le Canada et la Nouvelle-Écosse relative au Programme des candidats d'une province (2002).

étude révèle que les communautés souhaitent vivement offrir les services de soutien et l'aide qui permettront d'attirer des immigrants et de les garder dans les régions rurales. » [traduction] Le rapport cite Montgomery (1991, p. 108) en poursuivant ainsi : « Si les petites municipalités peuvent offrir des emplois intéressants aux immigrants et loger les membres de leur famille élargie, il se peut qu'en bonne partie la migration secondaire vers les centres urbains cesse. » [traduction] Les immigrants sont très mobiles aux premiers temps de leur établissement au Canada. S'ils ne trouvent pas d'emploi satisfaisant durant cette période, que ce soit dans une petite ou dans une grande ville, ils n'hésitent pas à déménager. Cependant, avec le temps qui passe, les immigrants cessent de se déplacer constamment et deviennent même plus sédentaires que la moyenne des Canadiens.

Les communautés minoritaires de langue officielle en région rurale qui souhaitent attirer des immigrants devraient profiter du fait que CIC s'intéresse de nouveau à une dispersion géographique accrue des immigrants. Il est fort probable que le gouvernement fédéral annonce des mesures précises visant à multiplier le nombre d'immigrants s'installant en région rurale; le Manitoba accorde déjà, dans le cadre du *Programme des candidats d'une province*, des points aux immigrants qui s'engagent à s'établir en région rurale. En effet, ces derniers peuvent obtenir des points au chapitre du « développement régional » s'ils démontrent qu'une ou des caractéristiques les lient à une collectivité rurale. Il peut s'agir de la religion, comme dans le cas de la communauté mennonite, mais les collectivités rurales francophones peuvent aussi utiliser le français comme argument de recrutement des immigrants francophones, à condition, bien sûr, de pouvoir leur offrir certaines perspectives d'emploi.

Pour garantir que les immigrants resteront au sein des collectivités rurales, il faut veiller à ce que leur installation initiale se déroule le mieux possible.

« De nombreux immigrants francophones se tournent finalement vers Sudbury », explique Bululu Kabatakaka, directeur de Boréal International. Sudbury n'était pas la destination initiale de M. Kabatakaka lorsqu'il est arrivé au Canada mais, dans son travail actuel, il fait désormais en sorte que d'autres immigrants soient orientés plus directement vers Sudbury. D'après lui, en général, les Africains francophones s'établissent tout d'abord au Québec. Pour eux, c'est un choix naturel, puisqu'on y parle français et qu'il y existe de nombreux réseaux d'immigrants. Toutefois, malgré l'environnement francophone très dynamique, ils sont trop souvent déçus d'avoir consacré du temps et de l'énergie à chercher un emploi en vain. M. Kabatakaka explique sans détours ce qui attire les immigrants

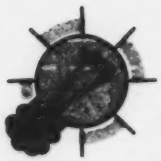
que les candidats resteront beaucoup plus longtemps dans la province qui les a désignés.

L'entente relative au PCP conclue avec la Nouvelle-Écosse est particulièrement prometteuse. Elle stipule qu'il faut consulter systématiquement la communauté minoritaire francophone au moment de la mise en application de l'entente, afin de veiller à ce qu'elle participe activement au processus de recrutement.

En outre, il faudra faire le suivi des nouveaux immigrants pendant une période de cinq ans après leur arrivée en Nouvelle-Écosse pour pouvoir évaluer l'efficacité du programme (degré de réussite du processus d'intégration et du maintien des immigrants). Ce sont les communautés francophones qui vont en bénéficier tout particulièrement, car elles sauront combien d'immigrants se sont installés parmi elles et avec quel degré de réussite[14].

Candidats des provinces et communautés minoritaires (Recommandation 4)

Le gouvernement fédéral devrait s'assurer que toutes les ententes existantes ou futures relatives au PCP sont mises en application de manière à favoriser le maintien et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle. Il est nécessaire que des représentants de ces communautés participent activement au processus de recrutement annuel, de sorte qu'un nombre équitable de candidats des provinces s'établissent dans des communautés minoritaires de langue officielle.



Voici ce qui fait la force de la communauté francophone de Sudbury : les immigrants n'ont pas à se plonger dans l'environnement majoritairement anglophone dès leur arrivée, comme c'est parfois le cas ailleurs. Ils peuvent parler français dans leur vie professionnelle et sociale, tout en découvrant l'anglais et en se familiarisant progressivement avec cette langue.

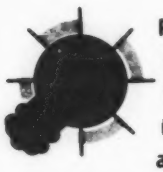
Régionalisation

Lorsque les nouveaux arrivants cherchent à s'établir, leur premier choix ne se porte pas sur les communautés rurales, mais celles-ci peuvent constituer un autre choix intéressant si les conditions offertes sont satisfaisantes. Un immigrant ayant passé quelques années dans le nord de l'Ontario a déclaré ceci : « Je préfère vivre dans une petite communauté où je ne passe pas inaperçu qu'être sans emploi dans une grande ville. » Même si elles n'offrent pas toute la gamme de services qu'on trouve dans les grandes villes, les collectivités rurales peuvent par contre accorder aux immigrants une attention plus personnalisée. Un rapport commandé par CIC (Harry Cummings & Associates, 2001, p. 21) se fait l'écho du sentiment des immigrants; il indique que, dans les régions rurales du Manitoba, « malgré le manque de ressources, de nombreuses communautés (...) souhaiteraient aider les immigrants sur le plan de la langue, de l'emploi et des services sociaux. (...) Notre

14 Entente entre le Canada et la Nouvelle-Écosse relative au Programme des candidats d'une province (2002).

étude révèle que les communautés souhaitent vivement offrir les services de soutien et l'aide qui permettront d'attirer des immigrants et de les garder dans les régions rurales. » [traduction] Le rapport cite Montgomery (1991, p. 108) en poursuivant ainsi : « Si les petites municipalités peuvent offrir des emplois intéressants aux immigrants et loger les membres de leur famille élargie, il se peut qu'en bonne partie la migration secondaire vers les centres urbains cesse. » [traduction] Les immigrants sont très mobiles aux premiers temps de leur établissement au Canada. S'ils ne trouvent pas d'emploi satisfaisant durant cette période, que ce soit dans une petite ou dans une grande ville, ils n'hésitent pas à déménager. Cependant, avec le temps qui passe, les immigrants cessent de se déplacer constamment et deviennent même plus sédentaires que la moyenne des Canadiens.

Les communautés minoritaires de langue officielle en région rurale qui souhaitent attirer des immigrants devraient profiter du fait que CIC s'intéresse de nouveau à une dispersion géographique accrue des immigrants. Il est fort probable que le gouvernement fédéral annonce des mesures précises visant à multiplier le nombre d'immigrants s'installant en région rurale; le Manitoba accorde déjà, dans le cadre du *Programme des candidats d'une province*, des points aux immigrants qui s'engagent à s'établir en région rurale. En effet, ces derniers peuvent obtenir des points au chapitre du « développement régional » s'ils démontrent qu'une ou des caractéristiques les lient à une collectivité rurale. Il peut s'agir de la religion, comme dans le cas de la communauté mennonite, mais les collectivités rurales francophones peuvent aussi utiliser le français comme argument de recrutement des immigrants francophones, à condition, bien sûr, de pouvoir leur offrir certaines perspectives d'emploi.



Pour garantir que les immigrants resteront au sein des collectivités rurales, il faut veiller à ce que leur installation initiale se déroule le mieux possible.

Immigrants francophones à l'extérieur des grandes villes : Les professionnels africains à Sudbury

« De nombreux immigrants francophones se tournent finalement vers Sudbury », explique Bululu Kabatakaka, directeur de Boréal International. Sudbury n'était pas la destination initiale de M. Kabatakaka lorsqu'il est arrivé au Canada mais, dans son travail actuel, il fait désormais en sorte que d'autres immigrants soient orientés plus directement vers Sudbury. D'après lui, en général, les Africains francophones s'établissent tout d'abord au Québec. Pour eux, c'est un choix naturel, puisqu'on y parle français et qu'il y existe de nombreux réseaux d'immigrants. Toutefois, malgré l'environnement francophone très dynamique, ils sont trop souvent déçus d'avoir consacré du temps et de l'énergie à chercher un emploi en vain. M. Kabatakaka explique sans détours ce qui attire les immigrants

francophones à Sudbury. « Ils viennent car il y a du travail ici. Je connais au moins 15 professeurs d'origine africaine, comme moi-même, qui enseignent au Collège Boréal, au Cambrian College et à l'Université Laurentienne. Mais il y a également de nombreux immigrants, pas nécessairement des francophones toutefois, qui travaillent dans le secteur médical ici à Sudbury, n'ayant pas pu trouver de postes dans les grandes villes canadiennes. »

Il est très tentant de déménager dans une ville où on peut trouver un travail et s'acheter une maison. Peut-on toutefois se passer de la grande ville et de ses réseaux d'organismes et associations ethniques s'adressant aux immigrants? M. Kabatakaka se met à rire. Selon lui, pour la plupart des immigrants, l'important c'est de participer à la vie de la communauté locale, et Sudbury compte un certain nombre d'organisations regroupant des francophones, dont certaines visent précisément les Africains francophones, par exemple l'ACPAS (Association culturelle et professionnelle des Africains de Sudbury). De plus, voici ce qui fait la force de la communauté francophone de Sudbury : les immigrants n'ont pas à se plonger dans l'environnement majoritairement anglophone dès leur arrivée, comme c'est parfois le cas ailleurs. Ils peuvent parler français dans leur vie professionnelle et sociale, tout en découvrant l'anglais et en se familiarisant progressivement avec cette langue.

Les immigrants francophones sont-ils préoccupés par le fait que Sudbury ne soit proche d'aucune région métropolitaine? Pas selon M. Kabatakaka. Il affirme que Sudbury a bien des choses à offrir, et le fait qu'on n'y trouve pas un grand nombre des distractions offertes dans les grandes villes est selon lui un avantage. Par exemple, le Collège Boréal a établi des partenariats avec des établissements d'enseignement en Tunisie et en France. Lorsqu'il faut convaincre des étudiants potentiels et leurs parents de porter leur choix sur le Collège Boréal, M. Kabatakaka leur explique que Sudbury offre aux jeunes la possibilité d'étudier en français, loin des distractions de la grande ville, tout en apprenant l'anglais. D'après lui, cette combinaison a attiré un nombre croissant d'étudiants étrangers à Sudbury dans les domaines des sciences de la santé et de la technologie de l'information.

« Toutefois, le fait est que de nombreux immigrants francophones finissent par quitter Sudbury », ajoute-t-il. De nombreux professeurs d'université et autres professionnels sont mariés à des personnes tout aussi qualifiées qu'eux, et ces personnes-là sont souvent incapables de trouver un emploi, ce qui pousse alors le couple à chercher du travail ailleurs. Des organisations comme Contact interculturel francophone et l'ACPAS ont néanmoins créé un réseau qui permet de faire connaître aux immigrants les débouchés qui se présentent à Sudbury, de manière à ce que la communauté des nouveaux arrivants francophones continue de prendre de l'expansion.

Reconnaissance des qualifications

Étant donné que le marché de l'emploi se mondialise de plus en plus pour les travailleurs qualifiés, la reconnaissance des qualifications prend une dimension internationale. Au pays, on ne peut gérer ce problème sans une coordination serrée entre le fédéral et les provinces. En collaboration avec les provinces et les associations professionnelles, il faut arriver à une solution nationale qui, tout en respectant les compétences respectives du fédéral et des provinces, permettra l'atteinte des résultats envers lesquels le Canada s'est engagé en vertu de traités internationaux. L'UNESCO a adopté une convention relative à la transférabilité de l'expérience professionnelle et des diplômes, et le Canada a commencé à examiner cette question avec ses partenaires à l'international.

Les autorités canadiennes se sont engagées à faciliter la mobilité internationale des travailleurs et a créé une organisation chargée de promouvoir la reconnaissance des titres de compétences des étrangers : le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (www.cicic.ca). Le CICDI a été créé en 1990 après que le Canada a ratifié la première Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur de l'UNESCO. Il a pour rôle de diffuser de l'information et de favoriser la reconnaissance et la transférabilité des qualifications professionnelles et des diplômes d'études supérieures canadiens et étrangers[15].

En dépit des objectifs visés par la Convention, un grand nombre d'associations professionnelles canadiennes continuent à fonctionner de façon quasi autonome pour ce qui est de l'admission ou du refus des nouveaux membres. Malheureusement, de nombreux immigrants ignorent que, s'ils veulent pratiquer certaines professions réglementées, par exemple celles d'ingénieur/ingénieure ou d'infirmière/infirmier, la reconnaissance de leurs titres de compétences aux fins de l'immigration ne signifie pas leur reconnaissance par les associations professionnelles. Ainsi, la reconnaissance (ou, le plus souvent, la non-reconnaissance) des titres de compétences étrangers est une expérience pénible pour bon nombre d'immigrants.

La nouvelle version du formulaire de Citoyennenté et Immigration Canada[16] avertit à tout le moins les immigrants qu'ils devront peut-être faire face à des obstacles sur le plan professionnel à leur arrivée au Canada :

Je reconnais que si je souhaite exercer une profession réglementée, il m'incombe de me renseigner sur les critères d'obtention d'un permis d'exercice auprès de l'organisme compétent au Canada et que la délivrance d'un visa

La nouvelle convention [de l'UNESCO] stipule que la reconnaissance mutuelle des qualifications doit être accordée par les États contractants, à moins qu'il soit possible de prouver qu'il existe des différences marquées. La charge de la preuve incombe aux autorités compétentes du pays d'accueil.

(Nota : le Canada a signé mais pas encore ratifié la nouvelle convention. Ce n'est qu'à partir du moment où il l'aura ratifiée qu'il s'y trouvera assujetti. Pour de plus amples renseignements : www.cicic.ca/factsheets/factsheet3fre.stm.)

15 Pour de plus amples renseignements, voir aussi : http://www.unesco.ca/french/CulturedelaPaix/TrousseInformation/fiche12.htm.

16 Formulaire de demande à titre de travailleur qualifié [http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/trousses/form/imm0008_1F.pdf].

de résident permanent du Canada ne me garantit pas un emploi au Canada dans mon domaine ou ma profession ou dans tout autre domaine ou profession.

Il est clair que l'avenir de la reconnaissance des qualifications dépend avant tout d'une meilleure coordination à l'intérieur du Canada et d'une coopération internationale plus étroite. Il faut que les immigrants sachent quel type de formation de recyclage (le cas échéant) ils doivent suivre pour se faire accréditer et pouvoir pratiquer leur profession le plus tôt possible après leur arrivée au Canada.

Les communautés minoritaires de langue officielle ont ici la possibilité de jouer un rôle, en collaborant avec les associations professionnelles afin de faciliter une reconnaissance rapide des titres de compétences des immigrants. Étant donné les liens qu'entretiennent les professionnels francophones avec leurs associations, on pourrait mettre en œuvre des projets pilotes qui accéléreraient le processus d'accréditation des immigrants parlant la langue de la minorité. Les professionnels de la communauté minoritaire devraient faire des pressions au sein même des associations professionnelles afin qu'elles soient plus ouvertes à l'intégration de personnes formées à l'étranger. Les communautés francophones en tireraient des avantages immédiats, par exemple si certaines régions mal desservies sur le plan des services médicaux et qui ont besoin de personnel francophone pouvaient attirer des professionnels de la santé francophones formés à l'étranger qui actuellement ont beaucoup de difficulté à se faire accréditer au Canada. Les communautés minoritaires peuvent s'inspirer d'initiatives existantes, par exemple le *Foreign-Trained Engineer Pilot Project* mis en œuvre en Colombie-Britannique. Ce projet est le fruit de la coopération entre le ministère provincial des affaires communautaires et autochtones et de la condition féminine et le Conseil canadien des ingénieurs. Il vise à permettre aux ingénieurs immigrants de passer des examens d'accréditation peu de temps après leur arrivée en Colombie-Britannique. Dans le cadre de ce projet, on aide les ingénieurs sans emploi ou sous-employés à acquérir l'expérience de travail dont ils ont besoin pour être admissibles à un permis d'exercice, et on aide les associations d'ingénieurs à améliorer leurs politiques d'accréditation. Les communautés minoritaires de langue officielle devraient, avec l'aide des professionnels qu'elles comptent parmi leurs membres, mettre en œuvre des projets de ce type, qui pourraient viser des régions dans lesquelles on observe actuellement une pénurie de professionnels parlant la langue de la minorité.

Reconnaissance des qualifications (Recommandation 5)

Le gouvernement fédéral doit, avec la collaboration des provinces et des territoires, respecter les engagements qu'il a pris en vertu de la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur de l'UNESCO, de sorte que les immigrants puissent exercer leur profession au Canada. À cette fin, il doit veiller à ce que les immigrants s'établissant dans une communauté minoritaire de langue officielle ne soient pas désavantagés en raison de leur origine ou de la langue dans laquelle ils ont acquis leurs titres de compétences, lesquelles peuvent différer de celles de la majorité des immigrants d'une province ou d'un territoire donné.

Perspectives

Le Canada doit rivaliser avec des pays du monde entier pour attirer des immigrants hautement qualifiés. Même lorsqu'il réussit à attirer ces immigrants, la concurrence se poursuit à l'intérieur du pays, entre les différentes régions, et entre les communautés linguistiques majoritaires et minoritaires, qui veulent convaincre les immigrants de choisir leurs écoles et leur communauté. Citoyenneté et Immigration Canada étudie actuellement des façons de régionaliser l'immigration; les politiques envisagées obligeraient les immigrants à s'établir hors des grands centres et à y demeurer pendant une période définie, dans l'espoir qu'ils s'attacheront à l'endroit et décideront d'y demeurer à long terme. Le but visé : que les régions rurales obtiennent leur juste part de l'immigration. Les communautés minoritaires de langue officielle sont dans le même bateau; elles aussi doivent se doter de mécanismes leur permettant d'attirer les immigrants vers elles. Il faut en outre qu'il existe chez elles des conditions favorables qui permettront aux nouveaux arrivants de devenir des membres à part entière de la communauté.

Le défi pour les communautés minoritaires consiste à offrir aux immigrants un niveau de services et un soutien qui sont équivalents voire supérieurs à ce qu'on trouve dans les communautés majoritaires. Ce n'est pas tant la quantité que la qualité des services qui importe. Par exemple, un immigrant qui arrive à l'aéroport en fin de soirée avec sa famille sera beaucoup plus motivé à s'intégrer à la communauté si, dès son arrivée, il est accueilli par un représentant de la communauté qui l'amènera dans un motel de l'endroit, qui aura pris les dispositions nécessaires pour que les enfants se rendent à l'école le lendemain matin et qui lui expliquera l'essentiel de ce qu'il doit faire pour s'établir et s'intégrer à la communauté minoritaire de la province. Souvent, par contre, d'étape en étape (de l'établissement

Reconnaissance des qualifications (Recommandation 5)

Le gouvernement fédéral doit, avec la collaboration des provinces et des territoires, respecter les engagements qu'il a pris en vertu de la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur de l'UNESCO, de sorte que les immigrants puissent exercer leur profession au Canada. À cette fin, il doit veiller à ce que les immigrants s'établissant dans une communauté minoritaire de langue officielle ne soient pas désavantagés en raison de leur origine ou de la langue dans laquelle ils ont acquis leurs titres de compétences, lesquelles peuvent différer de celles de la majorité des immigrants d'une province ou d'un territoire donné.

Perspectives

Le Canada doit rivaliser avec des pays du monde entier pour attirer des immigrants hautement qualifiés. Même lorsqu'il réussit à attirer ces immigrants, la concurrence se poursuit à l'intérieur du pays, entre les différentes régions, et entre les communautés linguistiques majoritaires et minoritaires, qui veulent convaincre les immigrants de choisir leurs écoles et leur communauté. Citoyenneté et Immigration Canada étudie actuellement des façons de régionaliser l'immigration; les politiques envisagées obligeraient les immigrants à s'établir hors des grands centres et à y demeurer pendant une période définie, dans l'espoir qu'ils s'attacheront à l'endroit et décideront d'y demeurer à long terme. Le but visé : que les régions rurales obtiennent leur juste part de l'immigration. Les communautés minoritaires de langue officielle sont dans le même bateau; elles aussi doivent se doter de mécanismes leur permettant d'attirer les immigrants vers elles. Il faut en outre qu'il existe chez elles des conditions favorables qui permettront aux nouveaux arrivants de devenir des membres à part entière de la communauté.

Le défi pour les communautés minoritaires consiste à offrir aux immigrants un niveau de services et un soutien qui sont équivalents voire supérieurs à ce qu'on trouve dans les communautés majoritaires. Ce n'est pas tant la quantité que la qualité des services qui importe. Par exemple, un immigrant qui arrive à l'aéroport en fin de soirée avec sa famille sera beaucoup plus motivé à s'intégrer à la communauté si, dès son arrivée, il est accueilli par un représentant de la communauté qui l'amènera dans un motel de l'endroit, qui aura pris les dispositions nécessaires pour que les enfants se rendent à l'école le lendemain matin et qui lui expliquera l'essentiel de ce qu'il doit faire pour s'établir et s'intégrer à la communauté minoritaire de la province. Souvent, par contre, d'étape en étape (de l'établissement

à l'adaptation, puis à la contribution), les immigrants sont confrontés à des difficultés de plus en plus grandes et la communauté minoritaire offre une aide moins ciblée, ce qui affaiblit le sentiment d'appartenance de l'immigrant. La communauté doit soutenir l'immigrant pendant les premières années si elle souhaite que celui-ci contribue, à terme, à son épanouissement.

CIFODE : Des sauces épicées et une formation professionnelle efficace dans un cadre coopératif

Peu de gens connaissent le terme Belldajia. C'est une expression somalienne qui signifie partage communautaire... mais c'est aussi une sauce. Une fois par semaine, des immigrantes francophones d'Afrique se réunissent dans un centre communautaire d'Ottawa pour concocter cette sauce épicée et savoureuse à base de légumes. La sauce est utilisée pour rehausser les plats (des pâtes aux hamburgers) et est vendue dans des petits dépanneurs. Pour la distribution et la commercialisation, « les mamans » font appel à leurs enfants francophones et anglophones qui ont grandi à Ottawa et connaissent donc bien la ville.

Cette petite coopérative communautaire illustre bien toute la créativité dont les immigrants francophones de la région d'Ottawa font preuve pour surmonter les difficultés associées à l'établissement dans un nouveau pays. Dans certains cas, les immigrantes qui participent au projet Belldajia ont de l'expérience dans le domaine la vente; en effet, dans leur pays d'origine, elles dirigeaient des petites entreprises lucratives. On appelait celles qui réussissaient le mieux les « Mamans Benz », parce qu'elles avaient les moyens de s'acheter une voiture. Lorsqu'elles sont arrivées au Canada, très peu d'entre elles ont pu mettre à profit leurs compétences commerciales; elles devaient s'occuper des enfants et c'est leur mari qui cherchait du travail. Bien qu'il s'agisse d'un projet de petite envergure, Belldajia est tout de même important, car il permet aux participantes de mettre à profit leurs compétences et leur expérience et il est fondé sur la coopération. Les participantes appliquent ici l'expérience qu'elles ont acquise dans leur pays d'origine pour créer une petite entreprise autonome.

Belldajia est l'un des nombreux projets supervisés par le CIFODE, un petit organisme sans but lucratif d'Ottawa. Depuis sa création en 1996, le Centre d'intégration et de formation en développement économique a permis à de nombreux immigrants et immigrantes francophones d'obtenir une formation professionnelle, ce qui leur a ouvert des perspectives d'emploi. La directrice du CIFODE, Maryan Bile, nous en parle.

à l'adaptation, puis à la contribution), les immigrants sont confrontés à des difficultés de plus en plus grandes et la communauté minoritaire offre une aide moins ciblée, ce qui affaiblit le sentiment d'appartenance de l'immigrant. La communauté doit soutenir l'immigrant pendant les premières années si elle souhaite que celui-ci contribue, à terme, à son épanouissement.

CIFODE : Des sauces épicées et une formation professionnelle efficace dans un cadre coopératif

Peu de gens connaissent le terme Belldajia. C'est une expression somalienne qui signifie partage communautaire... mais c'est aussi une sauce. Une fois par semaine, des immigrantes francophones d'Afrique se réunissent dans un centre communautaire d'Ottawa pour concocter cette sauce épicée et savoureuse à base de légumes. La sauce est utilisée pour rehausser les plats (des pâtes aux hamburgers) et est vendue dans des petits dépanneurs. Pour la distribution et la commercialisation, « les mamans » font appel à leurs enfants francophones et anglophones qui ont grandi à Ottawa et connaissent donc bien la ville.

Cette petite coopérative communautaire illustre bien toute la créativité dont les immigrants francophones de la région d'Ottawa font preuve pour surmonter les difficultés associées à l'établissement dans un nouveau pays. Dans certains cas, les immigrantes qui participent au projet Belldajia ont de l'expérience dans le domaine la vente; en effet, dans leur pays d'origine, elles dirigeaient des petites entreprises lucratives. On appelait celles qui réussissaient le mieux les « Mamans Benz », parce qu'elles avaient les moyens de s'acheter une voiture. Lorsqu'elles sont arrivées au Canada, très peu d'entre elles ont pu mettre à profit leurs compétences commerciales; elles devaient s'occuper des enfants et c'est leur mari qui cherchait du travail. Bien qu'il s'agisse d'un projet de petite envergure, Belldajia est tout de même important, car il permet aux participantes de mettre à profit leurs compétences et leur expérience et il est fondé sur la coopération. Les participantes appliquent ici l'expérience qu'elles ont acquise dans leur pays d'origine pour créer une petite entreprise autonome.

Belldajia est l'un des nombreux projets supervisés par le CIFODE, un petit organisme sans but lucratif d'Ottawa. Depuis sa création en 1996, le Centre d'intégration et de formation en développement économique a permis à de nombreux immigrants et immigrantes francophones d'obtenir une formation professionnelle, ce qui leur a ouvert des perspectives d'emploi. La directrice du CIFODE, Maryan Bile, nous en parle.

« En ce qui concerne la formation, nous nous concentrons sur deux programmes. Pour le premier, *Formation en caissière et service à la clientèle,* nous proposons 12 semaines de formation en classe, suivies de 4 semaines d'application pratique dans des sociétés telles que La Baie ou Your Independent Grocer. Ce programme est en place depuis 1999 et sur les 30 participantes, 20 sont actuellement employées dans l'industrie des services. Le deuxième programme, *Formation bilingue en administration de bureau,* aide les immigrantes et immigrants à trouver un poste administratif dans les secteurs public et privé. Cette formation est proposée en partenariat avec le Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton. Le programme commence par 12 semaines d'enseignement du traitement de texte, de la correspondance et des langues française et anglaise. Les participantes et participants effectuent ensuite un stage de 12 semaines dans le secteur public. »

Ce qui sous-tend les activités du CIFODE, c'est entre autres la conviction que l'intégration ne peut passer que par l'emploi et l'autonomie financière. Le Centre reconnaît que les immigrants ont de nombreux obstacles à surmonter pour s'intégrer pleinement à la société canadienne et que l'élimination de ces obstacles est un processus de longue haleine. Ce qu'il faut, c'est leur offrir une aide immédiate. Une fois qu'ils ont intégré le marché du travail, les immigrants se sentent mieux en mesure de surmonter les obstacles les plus pernicieux, comme la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger ou la discrimination systémique.

Malgré des ressources restreintes, le CIFODE obtient de très bons résultats. Dans le cadre d'un programme offert récemment, on a demandé à un technicien en informatique sans emploi d'enseigner les bases de l'informatique et du traitement de textes. Les participants et participantes ont ainsi bénéficié d'un enseignement professionnel et le technicien a acquis une expérience de travail au Canada précieuse dans le cadre de son stage au CIFODE. Grâce à cette expérience et aux références fournies par le CIFODE, il a pu trouver un emploi.

Maryan Bile est fière du partenariat établi entre le CIFODE, le gouvernement fédéral et la municipalité : « Sans l'engagement et la collaboration de la Commission de la fonction publique du Canada et de la Ville d'Ottawa, le programme bilingue en administration de bureau n'aurait pas pu voir le jour. Nous avons eu l'agréable surprise de travailler avec des fonctionnaires respectueux envers la diversité, ouverts, professionnels et ayant un sens poussé de l'éthique et des valeurs. »

En juin 2002, le CIFODE a tenu sa plus importante cérémonie de remise de diplômes. Une cinquantaine de participants et participantes au cours de *Formation bilingue en administration de bureau* se sont rendus dans un centre

communautaire de Vanier pour recevoir leur diplôme et bon nombre d'entre eux ont parlé en des termes touchants et encourageants de leur expérience, disant qu'il s'agissait d'une lumière au bout d'un long tunnel. « Lorsqu'on dépend de l'aide sociale, on n'a aucune dignité », a dit l'un d'eux. Aujourd'hui, comme environ 70 p. 100 des autres diplômés, il a trouvé un emploi et sent qu'il peut enfin réellement contribuer à la société ontarienne en tant que francophone.

De plus en plus de Canadiens tiennent à préserver leurs origines variées et se disent d'appartenances multiples, ce qui commande des changements dans le rôle des communautés. Elles deviennent de plus en plus des moyens d'exprimer et de promouvoir des intérêts et des identités (linguistique, par exemple) auxquels on a choisi de s'identifier (Quell, 2000). Pour les communautés minoritaires de langue officielle, cela signifie accepter ces appartenances multiples. Ainsi, des gens de toutes origines pourront vivre harmonieusement en partageant une langue commune.

Les communautés doivent non seulement aider les immigrants à s'intégrer, mais elles doivent aussi se mobiliser pour faire en sorte que le processus d'immigration soit réussi. Pour ce faire, elles doivent rechercher le soutien des gouvernements fédéral et provinciaux. L'efficacité de cette démarche dépend de la mise en œuvre de stratégies détaillées, mais aussi des nombreuses initiatives modestes que prennent divers petits groupes ou des particuliers. L'efficacité passe aussi par une plus grande communication entre communautés minoritaires de langue officielle au sujet de l'intégration des immigrants. L'établissement d'un *centre d'information sur l'immigration dans une communauté minoritaire de langue officielle* faciliterait la mise en œuvre d'initiatives locales visant à étudier les approches adoptées dans d'autres communautés et à s'en inspirer, au lieu de travailler en vase clos et de « réinventer la roue ». Ce centre d'information servirait de carrefour qui regrouperait tous les renseignements sur les approches en matière d'immigration dans les communautés minoritaires de langue officielle au profit des communautés de partout au pays. Le centre d'information organiserait aussi régulièrement des rencontres d'intervenants travaillant avec des immigrants dans leurs communautés respectives.

On a déjà commencé à jeter les bases d'une approche davantage concertée : la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) a publié, en février 2001, le rapport de son groupe de travail Dialogue, où l'on exhorte les communautés à ouvrir les bras et à devenir plus inclusives. En mars 2002, un comité directeur formé de représentants de Citoyenneté et Immigration Canada et des communautés minoritaires francophones a vu le jour. Pour aider ce comité à élaborer un plan d'action pour promouvoir l'établissement et l'intégration d'un plus grand nombre d'immigrants francophones ailleurs qu'au Québec, on a demandé la réalisation d'une étude qui examinera la capacité de six villes canadiennes à offrir des services aux nouveaux arrivants francophones. Voilà donc des signes encourageants, qui démontrent que le besoin d'un plus grand nombre d'immigrants au sein des communautés francophones et la nécessité d'une meilleure intégration de ceux-ci sont de plus en plus pris en sérieux.

communautaire de Vanier pour recevoir leur diplôme et bon nombre d'entre eux ont parlé en des termes touchants et encourageants de leur expérience, disant qu'il s'agissait d'une lumière au bout d'un long tunnel. « Lorsqu'on dépend de l'aide sociale, on n'a aucune dignité », a dit l'un d'eux. Aujourd'hui, comme environ 70 p. 100 des autres diplômés, il a trouvé un emploi et sent qu'il peut enfin réellement contribuer à la société ontarienne en tant que francophone. ■

De plus en plus de Canadiens tiennent à préserver leurs origines variées et se disent d'appartenances multiples, ce qui commande des changements dans le rôle des communautés. Elles deviennent de plus en plus des moyens d'exprimer et de promouvoir des intérêts et des identités (linguistique, par exemple) auxquels on a choisi de s'identifier (Quell, 2000). Pour les communautés minoritaires de langue officielle, cela signifie accepter ces appartenances multiples. Ainsi, des gens de toutes origines pourront vivre harmonieusement en partageant une langue commune.

Les communautés doivent non seulement aider les immigrants à s'intégrer, mais elles doivent aussi se mobiliser pour faire en sorte que le processus d'immigration soit réussi. Pour ce faire, elles doivent rechercher le soutien des gouvernements fédéral et provinciaux. L'efficacité de cette démarche dépend de la mise en œuvre de stratégies détaillées, mais aussi des nombreuses initiatives modestes que prennent divers petits groupes ou des particuliers. L'efficacité passe aussi par une plus grande communication entre communautés minoritaires de langue officielle au sujet de l'intégration des immigrants. L'établissement d'un *centre d'information sur l'immigration dans une communauté minoritaire de langue officielle* faciliterait la mise en œuvre d'initiatives locales visant à étudier les approches adoptées dans d'autres communautés et à s'en inspirer, au lieu de travailler en vase clos et de « réinventer la roue ». Ce centre d'information servirait de carrefour qui regrouperait tous les renseignements sur les approches en matière d'immigration dans les communautés minoritaires de langue officielle au profit des communautés de partout au pays. Le centre d'information organiserait aussi régulièrement des rencontres d'intervenants travaillant avec des immigrants dans leurs communautés respectives.

On a déjà commencé à jeter les bases d'une approche davantage concertée : la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) a publié, en février 2001, le rapport de son groupe de travail Dialogue, où l'on exhorte les communautés à ouvrir les bras et à devenir plus inclusives. En mars 2002, un comité directeur formé de représentants de Citoyenneté et Immigration Canada et des communautés minoritaires francophones a vu le jour. Pour aider ce comité à élaborer un plan d'action pour promouvoir l'établissement et l'intégration d'un plus grand nombre d'immigrants francophones ailleurs qu'au Québec, on a demandé la réalisation d'une étude qui examinera la capacité de six villes canadiennes à offrir des services aux nouveaux arrivants francophones. Voilà donc des signes encourageants, qui démontrent que le besoin d'un plus grand nombre d'immigrants au sein des communautés francophones et la nécessité d'une meilleure intégration de ceux-ci sont de plus en plus pris en sérieux.

Toutes ces mesures ne seront toutefois utiles que si les communautés minoritaires de langue officielle comprennent qu'en accueillant des immigrants, elles contribuent à renforcer les valeurs de base du Canada. Le Canada est décidé à former une nation unie en misant sur la diversité linguistique et culturelle. En maintenant le dynamisme des deux langues officielles, les Canadiens et Canadiennes favorisent une diversité qui va au-delà de la reconnaissance du bagage ethnoculturel de chacun, mais qui signfie exprimer son identité culturelle et linguistique au quotidien. Les jeunes Canadiens ont la chance de grandir dans un pays où non seulement on valorise la dualité linguistique et la diversité ethnique, mais où on se tourne vers des communautés et des cultures différentes de la sienne. Les Canadiens anglophones ont bénéficié de la richesse qui découle de l'immigration, mais ce n'est pas le cas des francophones du pays, et il est temps de les outiller en conséquence. Dans ses efforts pour attirer des immigrants qui contribueront à la vitalité des communautés anglophones et francophones minoritaires, le Canada doit veiller à ce que l'intégration de ces nouveaux arrivants se fasse le plus facilement et le plus harmonieusement possible. Les communautés francophones minoritaires, en particulier, doivent s'assurer que les immigrants qu'elles accueillent vivent une expérience d'établissement positive pour éviter qu'ils choisissent de « passer du côté anglais », pour reprendre l'expression d'une des personnes interviewées. Les immigrants qui « passent du côté anglais» le font parce qu'ils estiment que la communauté francophone n'est pas en mesure de les aider à s'intégrer. De la même façon, ces immigrants retirent leurs enfants des écoles de langue française parce qu'ils pensent que l'intégration à l'école de langue anglaise sera moins difficile. En bout de ligne, cela signifie que les immigrants ne croient plus en la possibilité d'une communauté francophone qui soit multiculturelle et inclusive. S'il veut préserver ses valeurs et par égard pour son histoire, le Canada doit éviter à tout prix que cela se produise.

En 2004, le Canada célébrera le 400e anniversaire de l'arrivée de Samuel de Champlain, de ses premières explorations et de l'établissement des premières colonies françaises. Ces célébrations seront l'occasion pour toute la population canadienne de se remémorer les racines historiques françaises du Canada et, en même temps, de mieux apprécier la perennité, la diversité et le dynamisme qui caractérisent les communautés minoritaires de langue officielle de tout le pays.

Recommandations

1. **Attirer et garder les immigrants :** Le gouvernement fédéral s'est engagé à favoriser le développement et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle dans le cadre de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration doit établir des objectifs à long terme en matière de sélection et de maintien, au sein de ces communautés, des immigrants parlant la langue de la minorité. Ces objectifs doivent non seulement tenir compte du pourcentage démographique que représentent ces communautés par rapport à l'ensemble de la population, mais aussi compenser le déséquilibre qui a existé entre les taux d'immigration vers les deux grandes collectivités linguistiques par le passé.
2. **Renseignements à jour sur les communautés :** En 1999, la commissaire recommandait à Citoyenneté et Immigration Canada de veiller à ce que les agents d'immigration détiennent des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle qui soient à jour. Elle réitère cette recommandation et propose la création d'un site Web qui servira à fournir des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle et pourrait être utilisé comme outil de communication entre les représentants de ces communautés, les agents d'immigration et les immigrants potentiels.
3. **Vérification de l'établissement :** Pour pouvoir évaluer dans quelle mesure les communautés minoritaires de langue officielle parviennent à attirer des immigrants, le gouvernement fédéral devrait établir un mécanisme de vérification à long terme. Ce mécanisme permettrait non seulement de rendre compte du nombre d'immigrants arrivant au Canada, mais aussi de mesurer le degré de maintien des immigrants dans les communautés minoritaires de langue officielle.
4. **Candidats des provinces et communautés minoritaires :** Le gouvernement fédéral devrait s'assurer que toutes les ententes existantes ou futures relatives au PCP sont mises en application de manière à favoriser le maintien et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle. Il est nécessaire que des représentants de ces communautés participent activement au processus de recrutement annuel, de sorte qu'un nombre équitable de candidats des provinces s'établissent dans des communautés minoritaires de langue officielle.
5. **Reconnaissance des qualifications :** Le gouvernement fédéral doit, avec la collaboration des provinces et des territoires, respecter les engagements qu'il a pris en vertu de la Convention sur la reconnaissance des qualification relatives à l'enseignement supérieur de l'UNESCO, de sorte que les immigrants puissent

exercer leur profession au Canada. À cette fin, il doit veiller à ce que les immigrants s'établissant dans une communauté minoritaire de langue officielle ne soient pas désavantagés en raison de leur origine ou de la langue dans laquelle ils ont acquis leurs titres de compétences, lesquelles peuvent différer de celles de la majorité des immigrants d'une province ou d'un territoire donné.

Glossaire

CIC	Citoyenneté et Immigration Canada.
Évaluation des titres de compétences	Évaluation des diplômes obtenus à l'étranger en vue d'établir l'équivalence avec des diplômes similaires décernés au Canada.
Première langue officielle parlée	Variable dérivée relative à la langue qui combine des réponses à des questions sur la connaissance des langues officielles, la langue maternelle et la langue parlée à la maison.
Communauté minoritaire de langue officielle (CMLO)	Communauté minoritaire de langue officielle : communauté dont la langue officielle n'est pas celle de la communauté majoritaire.
Immigrants	Lorsque les données CIC sont utilisées, s'entend des personnes qui ont le statut de résident permanent (pour une année donnée). Lorsque les données de Statistique Canada sont utilisées (données du recensement de 1996), s'entend des personnes qui sont nées à l'étranger et qui ont, ou ont eu, le statut de résident permanent au Canada.
Langue maternelle	S'entend de la première langue apprise à la maison et encore comprise. Certaines personnes peuvent déclarer avoir appris deux langues ou plus de manière simultanée.
Connaissance d'une langue officielle	Capacité d'une personne de faire la conversation en anglais seulement, en français seulement, dans ces deux langues ou dans ni l'une ni l'autre.
Programme des candidats d'une province	Ententes entre CIC et les provinces/territoires visant à faciliter la sélection des immigrants par une province/un territoire pour répondre à ses besoins. Les provinces/territoires définissent leurs propres critères et processus de désignation des immigrants.
Organisme de réglementation, professions réglementées et non réglementées	Au Canada, environ 20 p. 100 des emplois sont réglementés, surtout pour protéger la santé et la sécurité du public (p. ex., les emplois d'infirmier, d'ingénieur, d'enseignant et d'électricien). Les immigrants qui veulent occuper un emploi dans une profession réglementée doivent obtenir un permis d'exercice délivré par un organisme de réglementation provincial, dans la majorité des cas, une association professionnelle. Généralement, pour obtenir un tel permis, il faut détenir un diplôme d'une école reconnue, avoir une expérience de travail au Canada et/ou passer un examen technique. Les professions non réglementées sont celles qui ne nécessitent pas l'obtention d'un permis.

Annexe I : Étapes et dimensions de l'immigration

Dimensions → / *Étapes* ↓	LANGUE	EMPLOI		COMMUNAUTÉ
	Connaissance des langues majoritaire et minoritaire	**Reconnaissance des qualifications**	**Expérience de travail au Canada**	**Inclusion au sein de la communauté (besoins autres que l'emploi)**
Sélection (orientation)	La CMLO fournit de l'information sur les caractéristiques linguistiques locales aux missions canadiennes. Les missions canadiennes informent les immigrants des exigences linguistiques et leur suggèrent de suivre des cours de langue.	Les membres de la CMLO qui font partie d'une association professionnelle définissent les besoins professionnels de la CMLO (p. ex., des infirmières francophones) et cherchent à recruter des professionnels formés à l'étranger. Les propositions de recrutement sont faites dans le cadre d'initiatives comme les programmes des candidats des provinces.	La CMLO encourage ses entreprises à offrir des postes de niveau d'entrée aux nouveaux arrivants. Les entreprises de la communauté minoritaire embauchent des immigrants pour leur permettre d'acquérir de l'expérience sur le marché du travail canadien et d'obtenir des références.	La CMLO prépare de la documentation sur les services communautaires. La CMLO communique par téléphone ou par courriel avec les immigrants avant leur arrivée.
Établissement (dépendance)	Après leur arrivée, la CMLO offre aux immigrants des services linguistiques ou les renvoient vers les organismes appropriés.	Les conseillers en emploi de la CMLO font le suivi auprès des immigrants et des établissements de la communauté majoritaire pour s'assurer que les mesures de reconnaissance des compétences sont efficaces. Besoin d'information sur les organismes d'évaluation des titres de compétence et organismes de réglementation provinciaux. Les professionnels de la CMLO peuvent aider à créer des contacts avec les organismes de réglementation de la communauté majoritaire.	Les conseillers en emploi de la CMLO informent les entreprises de la CMLO que de nouveaux arrivants cherchent un emploi de débutant. Les entreprises de la CMLO offrent un premier emploi canadien aux immigrants.	Les établissements de la CMLO jouent souvent un rôle similaire à celui du médecin de famille; ils offrent une aide directe (p. ex., éducation, soins de santé) dans la mesure du possible; autrement, ils collaborent avec les établissements de la communauté majoritaire.
Adaptation (plus grande autonomie)	Une fois qu'il connaît les ressources linguistiques accessibles, l'immigrant poursuit ses cours ou perfectionne ses connaissances linguistiques à l'extérieur de la salle de classe pour atteindre un degré de bilinguisme fonctionnel. Les établissements de la CMLO et/ou de la communauté majoritaire offrent les cours. L'immigrant atteint un degré de bilinguisme fonctionnel tout en continuant de parler la langue de la minorité dans la CMLO.	Les conseillers de la CMLO et l'immigrant étudient les perspectives d'emploi. On définit clairement les possibilités et les obstacles pour éviter la frustration et les faux espoirs. L'immigrant cherche à faire reconnaître ses qualifications, suit des cours de recyclage ou accepte un emploi d'un niveau inférieur ou dans un autre domaine. À cette étape, la CMLO a de bonnes raisons de penser que le nouvel arrivant s'intégrera avec succès.	L'immigrant travaille au sein d'une entreprise de la CMLO, peut-être de façon temporaire ou dans le cadre d'un stage.	L'immigrant est plus autonome et définit les rapports qu'il entretiendra avec la communauté. L'immigrant connaît les services offerts par les établissements de la CMLO et de la communauté majoritaire et y fait appel, au besoin. Par exemple, l'immigrant participe aux activités scolaires de la CMLO.
Contribution (autonomie, association volontaire)	L'immigrant a atteint un degré de bilinguisme fonctionnel. Il reconnaît à la fois la nécessité de connaître la langue de la majorité et les avantages de la langue de la minorité. Il ne craint pas que ses enfants maîtrisent moins bien la langue de la majorité s'ils fréquentent l'école de langue minoritaire; il comprend que ses enfants ont la chance de devenir bilingues.	L'immigrant atteint les objectifs professionnels fixés (pas nécessairement ce qu'il souhaitait au départ, mais les objectifs réalistes définis au fil de son intégration) et occupe un poste qui va dans le sens de ces objectifs. Son plan d'avancement est clair.	L'immigrant a une expérience de travail au Canada.	L'immigrant choisit les établissements sociaux qu'il veut fréquenter et définit sa participation à la vie communautaire. L'immigrant a le choix de participer à la vie de la CMLO, de la communauté de son pays d'origine et/ou de la communauté majoritaire; la CMLO figure parmi ses choix. La CMLO compte un nouveau membre.

Moins l'immigrant a besoin des services offerts par la communauté minoritaire, plus son attachement à la CMLO procède d'un choix et non d'une nécessité. La CMLO doit favoriser un engagement volontaire des immigrants.

Annexe II : Utilisation des langues officielles au sein de la population générale et de la population immigrante au Canada

Répartition de la population générale et de la population immigrante selon la première langue officielle parlée (PLOP)[17]

	Population totale	Anglais PLOP (le pourcentage indique la proportion d'anglais PLOP dans la population totale)	Français PLOP	Nombre total d'immigrants	Anglais PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Anglais PLOP)	Français PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Français PLOP)
Québec	7 045 080	842 100 (12 %)	5 963 675	664 495 (9,43 %)	223 855 (26,58 %)	293 045 (4,91 %)

	Population totale	Anglais PLOP	Français PLOP (le pourcentage indique la proportion de français PLOP dans la population totale)	Nombre total d'immigrants	Anglais PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Anglais PLOP)	Français PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Français PLOP)
Reste du Canada	21 483 050	20 079 665	927 205 (4,3 %)	4 306 570 (20,05 %)	3 902 515 (19,44 %)	44 375 (4,79 %)
Ontario	10 642 790	9 860 780	480 650 (4,5 %)	2 724 490 (25,60 %)	2 463 195 (24,98 %)	28 210 (5,87 %)
Colombie-Britannique	3 689 760	3 532 485	50 285 (1,4 %)	903 190 (24,48 %)	809 510 (22,92 %)	7 425 (14,77 %)
Alberta	2 669 200	2 580 675	49 390 (1,9 %)	405 140 (15,18 %)	373 635 (14,48 %)	3 065 (6,21 %)
Nouveau-Brunswick	729 625	487 205	240 055 (32,9 %)	24 380 (3,34 %)	21 185 (4,35 %)	2 590 (1,08 %)
Manitoba	1 100 295	1 041 225	45 565 (4,1 %)	135 940 (12,35 %)	127 095 (12,21 %)	1 285 (2,82 %)
Nouvelle-Écosse	899 970	863 720	34 090 (3,8 %)	41 960 (4,66 %)	40 005 (4.63 %)	840 (2,46 %)
Saskatchewan	976 615	953 775	17 315 (1,8 %)	52 315 (5,36 %)	49 535 (5.19 %)	530 (3,06 %)
Terre-Neuve	547 160	544 360	2 180 (0,4 %)	8 490 (1,55 %)	8 080 (1.48 %)	215 (9,86 %)
Île-du-Prince-Édouard	132 855	127 425	5 275 (4,0 %)	4 395 (3,31 %)	4 270 (3.35 %)	80 (1,52 %)
Yukon	30 655	29 455	1 080 (3,5 %)	3 195 (10,42 %)	3 065 (10.41 %)	75 (6,94 %)
Territoires du Nord-Ouest	64 125	58 560	1 320 (2,1 %)	3 075 (4,80 %)	2 940 (5.02 %)	60 (4,55 %)

	Population totale	Anglais PLOP	Français PLOP (le pourcentage indique la proportion de français PLOP dans la population totale)	Nombre total d'immigrants	Anglais PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Anglais PLOP)	Français PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Français PLOP)
Canada	28 528 125	20 921 770	6 890 880 (24,2 %)	4 971 070 (17,43 %)	4 126 375 (19,72 %)	337 410 (4,90 %)

(Source : Recensement du Canada de 1996)

17 Ce tableau n'inclut pas les données concernant les personnes dont les PLOP sont l'anglais et le français, ou dont la PLOP n'est ni l'une ni l'autre de ces langues. La somme de l'anglais et du français ne correspond donc pas aux totaux. Au moment de publier, Statistique Canada n'avait pas rendu publiques ses données sur la connaissance et l'utilisation des langues tirées de son recensement de 2001.

Références

BUTT, Jeff. *Newfoundland and Labrador Heritage* [page Web], Memorial University of Newfoundland, 1998 [consultée le 6 octobre 2002]. Accessible à l'adresse suivante : http://www.heritage.nf.ca/society/modern_french.html.

CANADA. MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION. Chiffres fournis par CIC en réponse à une demande de calculs spéciaux, Ottawa, Citoyenneté et Immigration Canada, 2002a.

___. *Faits et chiffres 2001 – Aperçu de l'immigration,* Ottawa, Citoyenneté et Immigration Canada, 2002b.

CENTRE DE RESSOURCES COMMUNAUTAIRE. *Le centre qui appuie sa communauté,* Saint-Boniface, Société franco-manitobaine, 2001.

CHAMBON, Adrienne, et coll. *L'immigration et la communauté franco-torontoise : Rapport final,* Toronto, Centre de recherches en éducation franco-ontarienne (CREFO), 2001.

CHEVALIER, Anne-Claire. *Rapport statistique d'Éducacentre - Hiver 2000,* Vancouver, Éducacentre, 2000.

CHINESE FAMILY SERVICE OF GREATER MONTREAL. *Access to the Quebec Order of Engineers,* Bulletin (Chinese Family Service of Greater Montreal), 2000, p. 4.

CIFODE. Partenariat entre la Commission de la fonction publique/CIFODE/Rainbow Skills Development Centre, Ottawa, CIFODE, 2000.

___. Rapport d'activités de CIFODE 2001, Ottawa, CIFODE, 2001a.

___. Renseignement sur l'organisme, Ottawa, CIFODE, 2001b.

CIFODE/RAINBOW SKILLS DEVELOPMENT CENTRE. Programme de formation bilingue en administration de bureau, 2001.

CLAM. *Rapport d'activités 2000-2001,* Montréal, Carrefour de Liaison et d'Aide Multi-ethnique, 2001.

COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES. *L'immigration et l'épanouissement des communautés de langue officielle au Canada : politiques, démographie et identité,* Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2002.

COSTI. Mémoire au ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration au sujet du rapport du Groupe consultatif sur la révision de la législation intitulé « Au-delà des chiffres : l'immigration de demain au Canada », Toronto, COSTI, 1998. Accessible à l'adresse suivante : web.idirect.com/~costi/whats_new/Legislative_Rev.htm.

ÉDUCACENTRE. *Rapport Annuel,* Vancouver, Éducacentre, 2000a.

___. *Rapport statistique d'Éducacentre, Hiver 2000,* Vancouver, Éducacentre, 2000b.

___. *Initiation à l'entrepreneuriat,* Vancouver, Éducacentre, 2001a.

___. *Programmation Automne 2001,* Vancouver, Éducacentre, 2001b.

FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES ET ACADIENNE DU CANADA (FCFA). *Rapport du groupe de travail Dialogue*, Ottawa, FCFA, 2001.

GODFREY, Phyllis, et coll. *The BC Foreign-Trained Engineer Pilot Project*, document de recherche lu à Recognizing Learning: Building Canada's Future Prosperity - A call to action!, à Halifax, 2001.

HARRY CUMMINGS & ASSOCIATES. *Study on Settlement Services for Newcomers in Isolated Rural Areas and Small Towns in Ontario* (financée par CIC et OASIS), Guelph, 2001.

MAGMA. *Volunteer Opportunities: A Whole New World of Friendship*, Moncton, Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc., 2000.

___. *Annual Report*, Moncton, Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc., 2001a.

MANITOBA. Lettre adressée à la commissaire aux langues officielles, 7 août 2002.

MONTGOMERY, R. "Predicting Vietnamese Refugee Adjustment to Western Canada", *International Migration*, 29: 1, 1991.

QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE. COMMISSION PERMANENTE DE LA CULTURE. *Consultation générale sur le plan triennal d'immigration pour la période 2001-2003*, Québec, Assemblée nationale, 2000.

QUELL, Carsten. *Speaking the Languages of Citizenship*, thèse de doctorat inédite, Toronto, University of Toronto, 2000.

RICARD, Phillippe. "La SAANB se penche sur l'immigration en Acadie", *L'Acadie Nouvelle*, 14 juin 2002.

ROUSSEL, Chantal. "La culture, symbole d'identité en Acadie", *Le Front*, 28 novembre 2001, p. 11.

SERVICE À LA FAMILLE CHINOISE DU GRAND MONTRÉAL. 2000-2001 *Rapport Annuel*, Montréal, Service à la famille chinoise du Grand Montréal, 2001.

SOCIÉTÉ FRANCO-MANITOBAINE. *De génération en génération 2001-2050 : agrandir l'espace francophone au Manitoba*, Saint-Boniface, Société franco-manitobaine, 2001.

SOCIÉTÉ DES ACADIENS ET ACADIENNES DU NOUVEAU-BRUNSWICK. Rapport de la journée de réflexion sur l'accueil et l'intégration tenue le 15 juin 2002.

TCHATAT, Léonie, éd. *Taloua – magazine de la jeune femme*, 1: 1, 2002.

THERRIEN, Joanne, et Société franco-manitobaine. *L'accueil des personnes immigrantes d'expression française au Manitoba*, Saint-Boniface, Société franco-manitobaine, 2002.